

**GAMBARAN IKLIM ORGANISASI PEGAWAI SEKRETARIAT  
DAERAH KABUPATEN TAPANULI UTARA**

**SKRIPSI**

**OLEH:**

**HIKIA N S LUMBANTOBING**

**208600121**



**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS MEDAN AREA**

**MEDAN**

**2025**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 21/2/25

Access From (repository.uma.ac.id)21/2/25

**GAMBARAN IKLIM ORGANISASI PEGAWAI SEKRETARIAT  
DAERAH KABUPATEN TAPANULI UTARA**

**SKRIPSI**

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh

Gelar Sarjana di Fakultas Psikologi

Universitas Medan Area



Oleh:

**HIKIA N S LUMBANTOBING**

**208600121**

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI**

**FAKULTAS PSIKOLOGI**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

**MEDAN**

**2025**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

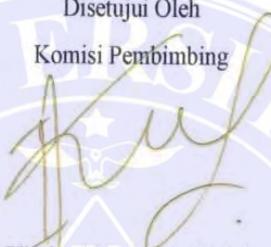
Document Accepted 21/2/25

Access From (repository.uma.ac.id)21/2/25

### HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Gambaran Iklim Organisasi Pegawai Sekretariat Daerah  
Kabupaten Tapanuli Utara  
Nama : Hikia N S Lumbantobing  
NPM : 208600121  
Fakultas : Psikologi

Disetujui Oleh  
Komisi Pembimbing

  
Khairuddin S.Psi, M.Psi.

Pembimbing

  
Dr. Siti Aisvah, S.Psi, M.Psi, Psikolog

Dekan

  
Faadhil S.Psi.M.Psi, Psikolog

Ka. Prodi

Tanggal disetujui: 19 Desember 2024

### HALAMAN PERNYATAAN ORISINILITAS

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku apabila dikemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 19 Desember 2024



Hikia N. S. Lumbantobing

208600121

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI  
TUGAS AKHIR/SKRIPSI/TESIS UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

---

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Hikia N S Lumbantobing  
NPM : 208600121  
Program Studi : Ilmu Psikologi  
Fakultas : Psikologi  
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Non-exclusive Royalty-Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul : Gambaran Iklim Organisasi Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Tapanuli Utara. beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalihmedia/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir/skripsi/tesis saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di: Medan  
Pada tanggal : 19 Desember 2024  
Yang menyatakan



(Hikia N S Lumbantobing)

## ABSTRAK

### GAMBARAN IKLIM ORGANISASI PEGAWAI SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN TAPANULI UTARA

Oleh:

**Hikia N S Lumbantobing**

**20.860.0121**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Gambaran Iklim Organisasi Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Tapanuli Utara. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif deskriptif. Populasi dalam penelitian ini adalah 118, sampel dari penelitian ini 55 pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Tapanuli Utara. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *simple random sampling*. Alat ukur penelitian ini menggunakan skala iklim organisasi yang disusun berdasarkan aspek-aspek yang dikemukakan oleh Kolb dan Kulbin (1984) menjelaskan tujuh aspek iklim organisasi yaitu: konformitas, tanggung jawab, standart, imbalan, kejelasan organisasi, dukungan dan kehangatan dan kepemimpinan. Teknis analisis data yang digunakan adalah teknik analisis deskriptif presentase dan analisis deskriptif frekuensi ( $f\%$ ). Dari hasil analisis dapat disimpulkan bahwa nilai rata-rata aspek konformitas sebesar 13,11 ,nilai rata-rata aspek tanggung jawab sebesar 13,09 ,nilai rata-rata aspek kepemimpinan sebesar 13,04 , nilai rata-rata aspek standart sebesar 12,95 , nilai rata-rata aspek kejelasan organisasi sebesar 12,89 , nilai rata-rata aspek dukungan dan kehangatan sebesar 12,82 dan nilai rata-rata aspek imbalan sebesar 8,89. Aspek yang memiliki persentase tertinggi yaitu nilai rata-rata aspek konformitas sebesar 13,11 dan yang memiliki persentase terendah yaitu nilai rata-rata aspek imbalan sebesar 8,89.

**Kata Kunci:** Iklim Organisasi, Sekretariat Daerah, Pegawai

**ABSTRACT**

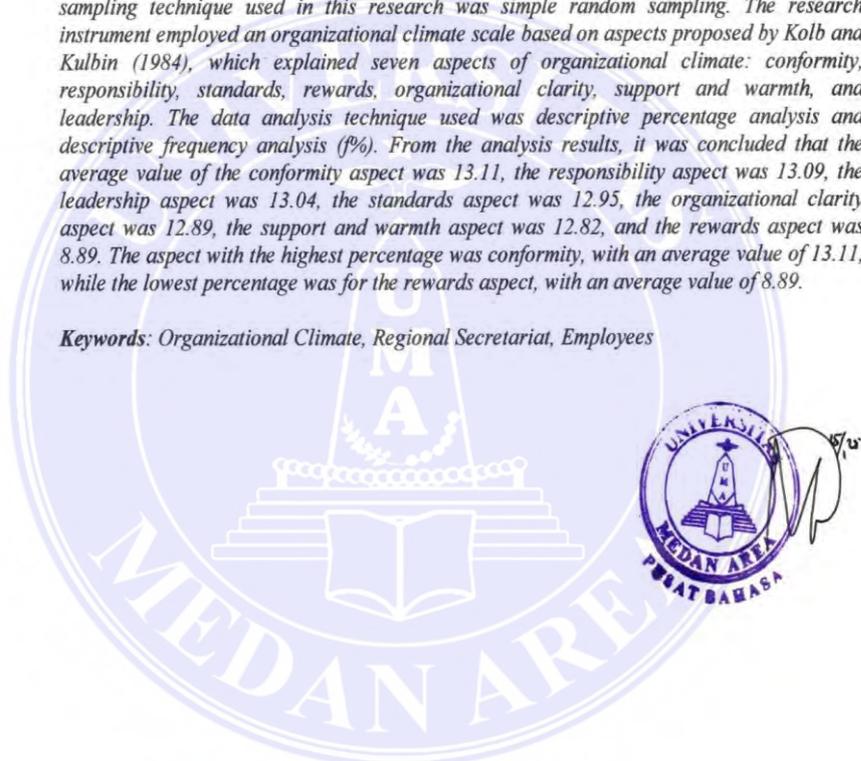
**THE DESCRIPTION OF ORGANIZATIONAL CLIMATE OF EMPLOYEES IN THE REGIONAL SECRETARIAT OF NORTH TAPANULI REGENCY**

**BY:**

**HIKIA N S LUMBANTOBING**  
**20.860.0121**

*This research aimed to determine the description of the organizational climate of employees in the Regional Secretariat of North Tapanuli Regency. This research used a quantitative descriptive research method. The population in this research was 118, and the sample consisted of 55 employees of the Regional Secretariat of North Tapanuli Regency. The sampling technique used in this research was simple random sampling. The research instrument employed an organizational climate scale based on aspects proposed by Kolb and Kulbin (1984), which explained seven aspects of organizational climate: conformity, responsibility, standards, rewards, organizational clarity, support and warmth, and leadership. The data analysis technique used was descriptive percentage analysis and descriptive frequency analysis (%). From the analysis results, it was concluded that the average value of the conformity aspect was 13.11, the responsibility aspect was 13.09, the leadership aspect was 13.04, the standards aspect was 12.95, the organizational clarity aspect was 12.89, the support and warmth aspect was 12.82, and the rewards aspect was 8.89. The aspect with the highest percentage was conformity, with an average value of 13.11, while the lowest percentage was for the rewards aspect, with an average value of 8.89.*

**Keywords:** *Organizational Climate, Regional Secretariat, Employees*



## RIWAYAT HIDUP

Penulis bernama Hikia N S Lumbantobing yang lahir di Tarutung, 04 Desember 2002. Putri dari bapak Hotma Lumbantobing dan Ibu Naomi Pardede. Penulis merupakan anak ke keenam dari tujuh bersaudara.

Penulis memulai Pendidikan formal di SD Swasta Latihan HKI Tarutung Kota pada tahun 2009 dan lulus pada tahun 2014. Kemudian di tahun yang sama penulis melanjutkan Pendidikan di SMP N 2 Tarutung 2017. Setelah itu, di tahun yang sama juga penulis melanjutkan Pendidikan ke tingkat Sekolah Menengah Atas di SMAS Santa Maria Tarutung dan lulus pada tahun 2020. Kemudian pada tahun yang sama penulis melanjutkan Pendidikan di Universitas Medan Area dan terdaftar sebagai mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Medan Area. Sampai dengan penulisan skripsi ini, penulis masih terdaftar sebagai salah satu mahasiswa program Pendidikan S1 Psikologi Universitas Medan Area.

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur peneliti panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmat dan karuni-Nya, kesabaran, kemudahan dan kelancaran bagi peneliti sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini berhasil diselesaikan. Adapun maksud dan tujuan dari skripsi penelitian ini adalah untuk mengetahui “Gambaran Iklim Organisasi Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Tapanuli Utara”.

Terimakasih penulis sampaikan kepada bapak Khairuddin, S.Psi, M.Psi selaku dosen pembimbing, bapak M.Fadli Nugraha S.Psi, M. Psi, Psikolog selaku penguji, ibu Ayudia Popy Sesilia, S.Psi, M.Psi selaku ketua dan ibu Cut Sarah, S.Psi, M.Psi, Psikolog syang telah banyak memberikan petunjuk saran dan arahan dalam mengerjakan skripsi ini. Disamping itu penghargaan peneliti sampaikan kepada Kantor Bupati dan Sekretariat Daerah kabupaten Tapanuli Utara yang telah membantu peneliti selama melaksanakan penelitian. Dan terima kasih juga kepada kedua orangtua saya yaitu Ayah Hotma Lumbantobing dan Mama Naomi Pardede atas segala doa dan perhatian yang diberikan.

Peneliti menyadari skripsi ini belum sampai pada kriteria sempurna baik dari segi penulisan maupun dari segi penyampaian ide penulis. Oleh karena itu, kritik dan saran yang bersifat membangun sangat peneliti harapkan demi kesempurnaan sripsi ini. Akhir kata penulis ucapkan terimakasih.

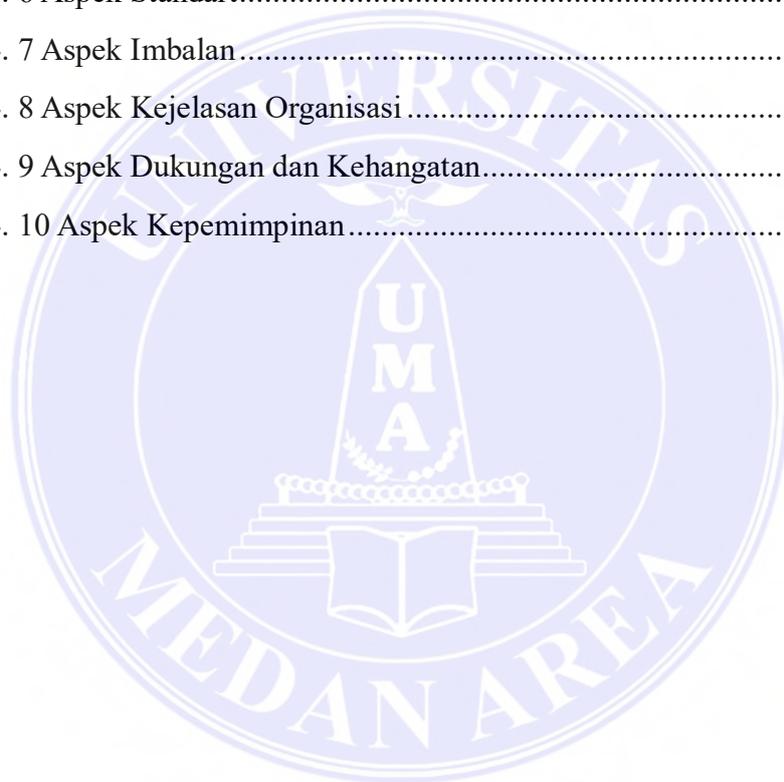
## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN PENGESAHAN.....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN ORISINILITAS .....</b>	<b>iv</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI.....</b>	<b>iv</b>
<b>ABSTRAK.....</b>	<b>v</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>vii</b>
<b>RIWAYAT HIDUP.....</b>	<b>vii</b>
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN.....</b>	<b>xiv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	9
1.3 Tujuan Penelitian.....	9
1.4 Manfaat Penelitian.....	9
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....</b>	<b>10</b>
2.1 Iklim Organisasi .....	11
2.1.1 Pengertian Iklim Organisasi .....	11
2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Iklim Organisasi .....	14
2.1.3 Aspek-Aspek Iklim Organisasi.....	16
2.2 Pegawai.....	19
2.2.1 Pengertian Pegawai.....	19
2.2.2 Tugas dan Fungsi Pegawai .....	21
2.2.3 Kewajiban Pegawai.....	21
2.4 Gambaran Iklim Organisasi .....	22
2.5 Kerangka Konseptual .....	24
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>25</b>
3.1 Waktu dan Tempat Penelitian .....	25
3.2 Bahan dan Alat .....	25
3.3 Metode Penelitian.....	25
3.4 Definisi Operasional .....	25

3.5 Populasi dan Sampel.....	26
3.5.1 Populasi.....	26
3.5.2 Sampel .....	26
3.6 Prosedur Kerja.....	27
3.6.1 Persiapan Administrasi.....	27
3.6.2 Persiapan Alat Ukur .....	27
3.6.3 Pelaksanaan Penelitian.....	29
3.7 Metode Pengumpulan Data .....	29
3.8 Validitas dan Reliabilitas.....	30
3.8.1 Uji Validitas.....	30
3.8.2 Uji Reliabilitas.....	31
3.9 Metode Analisis Data.....	31
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>32</b>
4.1 Hasil Analisis Data .....	32
4.1.1 Uji Validitas dan Reliabilitas .....	32
4.2 Analisis Deskriptif Umum .....	32
4.2.1 Analisis Deskriptif Frekuentif .....	35
4.2.2 Hasil Perhitungan Analisis Deskriptif Frekuentif.....	36
4.4 Pembahasan.....	39
<b>BAB V SIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>49</b>
5.1 Simpulan .....	49
5.2 Saran.....	49
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>52</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>55</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Distribusi Aitem Skala Iklim Organisasi Sebelum Uji Coba .....	28
Tabel 4. 1 Distribusi Butir Skala Iklim Organisasi Setelah Uji Coba.....	32
Tabel 4. 2 Analisis Deskriptif .....	33
Tabel 4. 3 Analisis Deskriptif Frekuentif .....	35
Tabel 4. 4 Aspek Konformitas .....	36
Tabel 4. 5 Aspek Tanggungjawab .....	37
Tabel 4. 6 Aspek Standart.....	37
Tabel 4. 7 Aspek Imbalan .....	38
Tabel 4. 8 Aspek Kejelasan Organisasi .....	38
Tabel 4. 9 Aspek Dukungan dan Kehangatan.....	39
Tabel 4. 10 Aspek Kepemimpinan.....	39



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.....	24
-------------------------------------	----



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Data Penelitian .....	56
Lampiran 2 Uji Validitas dan Reliabilitas .....	64
Lampiran 3 Uji Deskriptif Umum .....	70
Lampiran 4 Uji Deskriptif Frekuensi .....	73
Lampiran 5 Skala Penelitian.....	78
Lampiran 6 Surat Penelitian .....	81



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Kualitas sumber daya manusia memegang peranan penting dalam mencapai tujuan organisasi. Dalam organisasi, kualitas sumber daya manusia selalu menjadi perhatian khusus karena masyarakat mempunyai harapan yang tinggi terhadap peran sumber daya manusia. Oleh karena itu, perusahaan perlu menetapkan cara untuk mengelola sumber daya manusianya. Pengelolaan sumber daya manusia pada suatu perusahaan dapat dilakukan antara lain dengan menciptakan insentif dan motivasi pada pegawai, yang nantinya mempengaruhi tujuan perusahaan.

Sebagai makhluk sosial, kepribadian manusia bervariasi. Oleh karena itu, di era teknologi yang sangat maju saat ini, sumber daya manusia yang kompeten diperlukan untuk melakukan tugas dan tanggung jawab mereka dengan penuh semangat dan disiplin, baik untuk keperluan individu maupun organisasi. Sumber daya manusia suatu organisasi adalah pegawainya, peran mereka sangat penting dalam membangun organisasi yang ideal. Karena manusia pada akhirnya menentukan dan memprediksi apakah kebijakan, strategi, dan tindakan organisasi berhasil atau tidak.

Pegawai adalah komponen yang sangat penting karena mereka adalah komponen produksi yang selalu berubah dan memiliki kecerdasan dan etos kerja yang kuat. Oleh karena itu, sebuah perusahaan membutuhkan pegawai yang berprestasi dan bertanggung jawab atas pekerjaan mereka. Melihat kinerja pegawai sendiri adalah cara untuk menilai kinerja mereka. Pegawai yang bekerja secara efisien diperlukan dalam upaya peningkatan ini. Ini dilakukan untuk

menghemat waktu dan meningkatkan disiplin kerja pegawai, terutama tentang cara mereka melakukan pekerjaan mereka sehingga hasil yang mereka capai sesuai dengan pekerjaan mereka.

Jika semua orang dalam suatu organisasi, baik itu pemerintahan atau swasta, dapat bekerja sama dengan baik, maka organisasi tersebut akan berjalan dengan baik. Agar kerjasama dalam suatu organisasi berjalan dengan baik, baik faktor internal maupun eksternal harus memiliki kualitas yang sama, terlepas dari lingkungan organisasi. Iklim organisasi adalah faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai karena merupakan "koleksi dan pola lingkungan yang menentukan munculnya motivasi serta berfokus pada persepsi-persepsi yang masuk akal atau dapat dinilai sehingga mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja anggota organisasi."

Aspek-aspek dari iklim organisasi disini diantaranya yaitu menurut Kolb dan Kulbin (1984) menjelaskan ada tujuh aspek iklim organisasi yaitu pertama konformitas: didalam instansi pegawai merasa senang mengikuti semua peraturan yang ada. Kedua tanggung jawab: semua tanggung jawab oleh pegawai dilakukan dengan serius dan selesai. Ketiga standart kinerja: pegawai mencapai target kinerja yang telah di tetapkan instansi dan tepat waktu dalam menyelesaikan tugas. Keempat imbalan: dalam organisasi ini gaji yang didapat tidak sesuai dengan beban kerja dan tidak ada kenaikan jabatan pada pegawai. Kelima kejelasan organisasi: pegawai memahami visi dan misi serta pembagian tugas di instansi sudah jelas.

Keenam dukungan dan kehangatan: setiap pegawai saling tolong menolong dan saling peduli. Dan terakhir kepemimpinan: sistem kepemimpinan yang

dipakai yaitu otoriter dimana pemimpin mengatur semua jalannya organisasi tanpa adanya diskusi dan pemimpin di instansi ini tidak peduli terhadap kesulitan yang dialami oleh pegawainya. Menurut Stringer iklim organisasi merupakan iklim sebagai sekumpulan sifat yang terukur dari lingkungan kerja yang dapat diukur, baik secara langsung maupun tidak langsung dirasakan oleh pegawai yang bekerja di dalam lingkungan organisasi yang mempengaruhi dan memotivasi perilaku mereka.

Iklim organisasi di suatu organisasi dapat mendorong pegawai untuk melakukan yang terbaik dari kemampuan mereka dan memberikan lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung, sehingga pegawai merasa puas dan akan berusaha untuk mempertahankan pekerjaan mereka (Ratnasari dan Gandhi, 2017). Sebaliknya, jika iklim organisasi yang tidak menyenangkan akan menyebabkan pegawai menjadi kecewa, kurang semangat untuk bekerja, dan menurunkan motivasi mereka untuk bekerja.

Menurut Amriany, Probowati dan Atmadji (2004) mendefinisikan iklim organisasi sebagai serangkaian keadaan lingkungan kerja yang dipersepsikan dan dirasakan secara langsung dan tidak langsung oleh pegawai dan dianggap mampu mempengaruhi perilaku pegawai tersebut. Sedangkan Wirawan (2007) mendefinisikan iklim dalam organisasi secara luas, bahwa iklim organisasi merupakan persepsi anggota organisasi (secara individual dan kelompok) mengenai apa yang ada atau terjadi di lingkungan internal organisasi secara rutin, yang mempengaruhi sikap, perilaku organisasi dan kinerja anggota. Iklim organisasi yang baik akan membantu meningkatkan disiplin kerja pada pegawai.

Berdasarkan pendapat-pendapat ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi merupakan situasi dan kondisi dari lingkungan kerja yang dipersepsikan secara langsung maupun tidak langsung oleh pegawai, serta diasumsikan memiliki kekuatan utama dalam mempengaruhi perilaku pegawai dalam bekerja.

Terdapat juga berbagai aspek yang mempengaruhi iklim organisasi menurut Kusnan ada 5 aspek iklim organisasi yaitu: Yang pertama adalah tanggung jawab, yaitu bagaimana pelaksanaan tugas dan pencapaian hasil pegawai didalam instansi. Yang kedua identitas individu, yaitu pegawai melaksanakan pekerjaannya sesuai Standart Operasional Prosedur (SOP) untuk sama-sama disiplin dalam bekerja dan mencapai tujuan pada instansi. Yang ketiga kehangatan antar pegawai, yaitu bagaimana interaksi antar pegawai dalam menjalin komunikasi yang baik di dalam instansi. Yang keempat dukungan, yaitu sebagaimana pegawai saling membantu dan memberikan support antar pegawai. Dan yang terakhir yaitu konflik, yaitu bagaimana pegawai dalam menyelesaikan permasalahan dalam perbedaan pendapat antara individu atau kelompok.

Bersumber dari beberapa faktor-faktor yang juga mempengaruhi iklim organisasi yaitu seperti diberikannya: latihan dan pengembangan dengan meningkatkan pengetahuan dari setiap pegawai, pembagian tugas dan tanggung jawab masing-masing pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan, pemberian imbalan ataupun upah yang sesuai kepada pegawai, serta menjamin keselamatan bagi setiap pegawai didalam lingkungan kerja. Selain itu ada juga pengaruh dari kondisi lingkungan tempat bekerja baik itu secara internal ataupun eksternal yang dapat mempengaruhi terjadinya iklim organisasi kerja.

Adapun beberapa faktor yang mendukung terjadinya inovasi dalam organisasi selain iklim organisasi, yaitu faktor lingkungan bahwa intensitas kompetisi dan persaingan lingkungan merupakan ukuran pasar untuk berinovasi. Pada saat para pesaing mengeluarkan strategi baru sehingga mereka memiliki kesempatan untuk berkembang di pasar maka intensitas persaingan yang terjadi akan semakin tinggi. Pada saat para pesaing memiliki kekuatan yang cukup kuat untuk bersaing, saat inilah perusahaan perlu melakukan inovasi guna mengimbangi perubahan strategi yang dilakukan pesaing

Pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Tapanuli Utara berguna untuk menentukan arah dari setiap program dan kegiatan dengan jelas sehingga hasil pembangunan dapat diperoleh dengan seefektif dan seefisien mungkin, untuk mengevaluasi setiap tujuan-tujuan pembangunan yang telah dilakukan sehingga penyimpangan-penyimpangan yang terjadi dapat dihindari lebih awal, memudahkan pelaksanaan program dan kegiatan pembangunan untuk mengidentifikasi hambatan-hambatan yang mungkin muncul sehingga lebih waspada dan dapat diselesaikan dengan cepat.

Setelah peneliti melakukan survei pendahuluan dan observasi di Kantor Bupati Tapanuli Utara, diperoleh hasil yang sangat erat kaitannya iklim organisasi, khususnya dilihat dari fenomena yang terjadi terkait penempatan personalia, dimana pegawai tidak telaten dalam pekerjaannya. Kurangnya komunikasi antara pegawai dan atasan di tempat kerja, pemimpin yang otoriter dan mendelegasikan tugas kepada bawahannya, sarana dan prasarana yang kurang memadai sehingga kurang motivasi dalam bekerja.

Untuk dasar dan kemampuan, tidak ada imbalan atau penghargaan yang diberikan kepada pegawai jika mereka melakukan pekerjaannya dengan baik, dan komunikasi yang digunakan selalu menggunakan bahasa daerah, bahkan ketika pegawai melakukan pekerjaan di luar daerah. Bersumber pada hasil yang didapatkan dari informan ketika melaksanakan survei pada pegawai Sekretariat Daerah di Bupati Tapanuli Utara yang berjumlah 118 pegawai, ada sebanyak 55 pegawai yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Informasi yang didapatkan berasal dari hasil observasi dan juga hasil wawancara yang telah dilakukan oleh peneliti di lingkungan Kantor Bupati Tapanuli Utara.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan oleh peneliti dengan salah satu pegawai di Kantor Bupati Tapanuli Utara, terungkap beberapa permasalahan yang mempengaruhi kinerja pegawai. Pertama, penempatan pegawai yang tidak sesuai dengan latar belakang profesi mereka, seperti pegawai lapangan yang ditempatkan di bagian administrasi kantor, sehingga mengurangi produktivitas. Kedua, meskipun beberapa pegawai bekerja dengan baik, mereka sering kali tidak mendapatkan apresiasi atau penghargaan dari atasan, yang berdampak pada menurunnya motivasi kerja. Ketiga, terdapat kurangnya tanggung jawab dari pimpinan, di mana kesalahan sering kali dibebankan kepada bawahan, namun keberhasilan tidak diakui sebagai hasil kerja tim. Selain itu, terdapat kendala komunikasi karena penggunaan bahasa batak di lingkungan kerja, yang menyulitkan pegawai dari luar daerah tersebut dalam berinteraksi dengan masyarakat, meskipun mereka tetap berusaha menjalankan tugas dengan penuh tanggung jawab.

Pernyataan dari pegawai menunjukkan bahwa kondisi kerja yang buruk dapat menyebabkan pegawai melalaikan tugas, mudah stres, sulit berkonsentrasi, dan menurunkan produktivitas kerja atau kinerjanya karena kondisi kerja dapat menimbulkan ikatan hubungan kerja yang negatif antar orang-orang di lingkungannya. Begitu pula dengan lingkungan kerja, yang diartikan sebagai lingkungan manusia dimana para pekerja atau organisasi melakukan pekerjaannya dan keberadaannya merupakan sesuatu yang tidak dapat disentuh atau dilihat tetapi ada.

Setiap organisasi mempunyai rencana pengelolaan sumber daya manusianya sendiri. Dalam iklim terbuka, pegawai akan bebas menyatakan minat dan ketidakpuasannya terhadap perusahaan/organisasi tanpa rasa takut atau ketidakpuasan terhadap pimpinan dalam organisasi, dan tanpa usia. Kepuasan ini hendaknya dilakukan dengan benar dan bijaksana. Iklim terbuka akan tercipta apabila organisasi mempunyai rasa percaya yang besar dan yakin akan adanya keadilan bagi seluruh anggotanya. Iklim kerja dalam suatu organisasi sangat penting untuk diciptakan karena dapat menjadi landasan dalam menentukan perilaku para anggota selanjutnya yang mempunyai pemahaman terhadap apa yang telah disediakan organisasi.

Iklim organisasi dipengaruhi oleh hampir semua hal yang terjadi dalam suatu organisasi sehingga terbentuknya sebuah iklim organisasi sangat dipengaruhi oleh seluruh perilaku yang ada dalam organisasi. Iklim merupakan produk akhir dari perilaku sekelompok orang yang berada dalam suatu organisasi. Iklim organisasi juga dapat dipandang sebagai kepribadian organisasi karena sifat-sifat lingkungan kerja hanya dirasakan dan mempengaruhi perilaku para anggota

di dalamnya dan iklim organisasi tersebut terbentuk karena adanya kegiatan-kegiatan di dalam organisasi.

Berkaitan dengan hal tersebut, maka dalam memahami kondisi iklim suatu organisasi perlu diperhatikan hal-hal berikut: Yang pertama berkaitan dengan bidang persepsi karena organisasi tertentu adalah iklim yang dilihat dan dirasakan oleh para pekerjanya., Kedua adanya hubungan antara ciri dan kegiatan dari organisasi. Maksudnya adalah bahwa ciri yang unik dari organisasi tertentu bersamaan dengan kegiatan dan perilaku manajemen yang menentukan iklim organisasi. Iklim yang timbul dalam organisasi merupakan faktor pokok yang menentukan perilaku para pekerjanya. Ketiga memiliki variasi yang membentuk susunan iklim adalah ciri penentu yang membedakan satu lingkungan kerja yang lainnya sebagaimana dilihat oleh para anggota, juga iklim ini menjadi dasar bagi para individu untuk menafsirkan dan memahami keadaan sekitar mereka dan menentukan hubungan imbalan-hukuman.

Dari keseluruhan pengertian tersebut di atas, maka dapat diartikan bahwa iklim organisasi adalah suatu keadaan lingkungan kerja organisasi yang secara langsung maupun tidak langsung dirasakan oleh anggotanya selain itu iklim organisasi juga adalah persepsi individu terhadap praktek dan prosedur yang berasal dari pengalamannya berinteraksi di lingkungan organisasinya dalam hubungannya dengan kesejahteraan mereka dan dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam organisasi.

Bagaimana tim dipimpin, dikembangkan, dan dihargai akan menentukan iklim organisasi. Dengan pemahaman yang berbeda-beda mengenai situasi kerja menunjukkan bahwa iklim kerja mempunyai keterkaitan yang erat: lingkungan

internal organisasi, orang-orang dalam organisasi, dan karakteristik unik antar organisasi yang berbeda. Gambaran umum pengukuran status pekerjaan dapat diartikan sebagai ukuran kepribadian. Namun, meskipun pentingnya iklim organisasi di lingkungan kerja, belum banyak penelitian yang secara khusus membahas gambaran iklim organisasi pada pegawai sekretariat daerah.

Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk memberikan pemahaman yang lebih jelas tentang iklim organisasi yang dialami oleh pegawai Sekda. Berkenaan dengan permasalahan tersebut dan mengulas hasil penelitian terdahulu, maka penulis tertarik untuk meneliti: “Gambaran Iklim Organisasi pada Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Tapanuli Utara.”

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas dapat dirumuskan masalah penelitian adalah bagaimana Gambaran Iklim Organisasi Pegawai Sekretariat Daerah di Kantor Bupati Tapanuli Utara.

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Gambaran Iklim Organisasi Pegawai Sekretariat Daerah di Kantor Bupati Tapanuli Utara.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat dari penelitian ini mencakup manfaat teoritis dan manfaat praktis.

### **a. Manfaat Teoritis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang psikologi industri dan organisasi mengenai

Gambaran Iklim Organisasi Pegawai Sekretariat Daerah di Kantor Bupati Tapanuli Utara. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan khususnya di bidang psikologi industri dan organisasi tentang Gambaran Iklim Organisasi Pegawai Sekretariat Daerah di Kantor Bupati Tapanuli Utara.

b. Manfaat Praktis

- 1) Diharapkan Kantor Bupati Tapanuli Utara dapat berkontribusi dalam pengembangan atau identifikasi kebijakan atau strategi yang bermakna bagi instansi tersebut mengenai Iklim Organisasi.
- 2) Bagi para pegawai Kantor Bupati Tapanuli Utara, hal ini diharapkan dapat bermanfaat dalam memperluas wawasan pegawai, serta memberikan masukan kepada pegawai agar dapat mengendalikan Iklim Organisasi.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Iklim Organisasi

##### 2.1.1 Pengertian Iklim 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. Istilah iklim organisasi (*organizational climate*) pertama kali dipakai oleh Kurt Lewin pada tahun 1930-an, yang menggunakan istilah iklim psikologi (*psychological climate*). Kemudian istilah iklim organisasi dipakai oleh Tagiuri dan Litwin (1968), Tagiuri mengemukakan sejumlah istilah untuk melukiskan perilaku dalam hubungan dengan latar atau tempat (*setting*) dimana perilaku muncul lingkungan (*environment*), lingkungan pergaulan (*milieu*), budaya (*culture*), suasana (*atmosphere*), situasi (*situation*), pola lapangan (*field setting*), pola perilaku (*behaviour setting*) dan kondisi (*conditions*).

Menurut Simamora (2004) bahwa iklim organisasi adalah lingkungan internal atau psikologi organisasi. Iklim organisasi mempengaruhi praktik dan kebijakan SDM yang diterima oleh anggota organisasi. Perlu diketahui bahwa setiap organisasi akan memiliki iklim organisasi yang berbeda. Keanekaragaman pekerjaan yang dirancang di dalam organisasi, atau sifat individu yang ada akan menggambarkan perbedaan tersebut. Gibson dkk (1975) bahwa iklim merupakan satu set

perlengkapan dari suatu lingkungan kerja yang dirasakan secara langsung atau tidak langsung oleh pegawai yang bekerja di lingkungan ini dan beranggapan akan menjadi kekuatan utama yang mempengaruhi tingkah laku mereka dalam bekerja.

Lussier (2005) mengatakan bahwa iklim organisasi adalah persepsi pegawai mengenai kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif dirasakan oleh anggota organisasi yang kemudian akan mempengaruhi perilaku mereka berikutnya. Lingkungan internal suatu organisasi yang dipersepsikan dan dirasakan oleh para pegawai yang mempunyai hubungan dengan organisasi mengenai apa yang terjadi di dalam lingkungan suatu organisasi secara rutin yang dapat memotivasi pegawai yang nantinya mempengaruhi sikap dan perilaku serta kinerja anggota yang akan menentukan kinerja organisasi.

Menurut Keith Davis (1985) mendefinisikan iklim organisasi adalah yang menyangkut semua lingkungan yang ada atau yang dihadapi oleh manusia di dalam suatu organisasi tempat mereka melaksanakan pekerjaannya. Sedangkan Owens (1995), iklim organisasi merupakan studi persepsi individu mengenai beberapa aspek lingkungan organisasinya. Menurut Davis (2010) Iklim organisasi yaitu iklim organisasi adalah lingkungan manusia di dalam suatu organisasi tempat mereka melaksanakan pekerjaannya. Sedangkan menurut Sagala (2008) iklim organisasi (organizational climate) adalah “serangkaian sifat lingkungan kerja, yang dinilai langsung atau tidak langsung oleh pegawai yang dianggap menjadi kekuatan utama dalam mempengaruhi perilaku pegawai”.

Brown dan Leigh (1996) menyatakan bahwa iklim organisasi adalah keadaan lingkungan organisasi yang dirasakan oleh pegawai yang mengarah pada aspek-aspek seperti: keamanan psikologis dan kebermaknaan psikologis lingkungan kerja. Fakhry Zamzan (2016) mendefinisikan iklim organisasi merupakan persepsi yang dirasakan oleh anggota organisasi mengenai kondisi lingkungan kerja internal yang dipengaruhi oleh lingkungan eksternal organisasi yang secara relatif berlangsung terus-menerus sehingga dapat mewarnai suasana kerja, baik langsung ataupun tidak langsung akan mempengaruhi pola hubungan kerja, pola komunikasi kerja dan kenyamanan kerja hingga motivasi kerja anggota organisasi.

Wirawan (2007) mendefinisikan iklim dalam organisasi secara luas, bahwa iklim organisasi merupakan persepsi anggota organisasi (secara individual dan kelompok) mengenai apa yang ada atau terjadi di lingkungan internal organisasi secara rutin, yang mempengaruhi sikap, perilaku organisasi dan kinerja anggota. Iklim organisasi yang baik akan membantu meningkatkan disiplin kerja pada pegawai. Litwin dan Syaiful Sagala (2008) mendefinisikan iklim organisasi yaitu serangkaian sifat lingkungan kerja, yang dinilai langsung atau tidak langsung oleh pegawai yang dianggap menjadi kekuatan utama dalam mempengaruhi perilaku pegawai. Menurut Davis dan Newstorm (2001) memandang iklim organisasi sebagai kepribadian sebuah organisasi yang membedakan dengan organisasi lainnya yang mengarah pada persepsi masing-masing anggota dalam memandang organisasi.

Dari paparan teori mengenai pengertian iklim organisasi dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi adalah persepsi pegawai secara individual maupun kelompok mengenai kondisi lingkungan kerja yang mempengaruhi sikap, perilaku organisasi dan kinerja pegawai.

### 2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Iklim Organisasi

Menurut John P. Campell (2002) beberapa faktor yang dapat mempengaruhi iklim organisasi yaitu:

- a. Latihan dan pengembangan, yaitu cara meningkatkan dan memperbaiki pengetahuan pegawai pada masa sekarang maupun dimasa yang akan datang.
- b. Struktur tugas dan tanggung jawab, pembagian tugas dan tanggung jawab kepada pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang di berikan instansi.
- c. Imbalan untuk pegawai, pemberian balas jasa yang diberikan kepada pegawai sebagai pengganti atas pekerjaan yang mereka lakukan.
- d. Resiko keamanan, suatu keadaan dalam lingkungan atau tempat kerja yang dapat menjamin secara maksimal keselamatan pegawai yang berada di tempat kerja.

Robert Stringer (2002) mengemukakan bahwa terdapat lima faktor-faktor yang mempengaruhi iklim kerja yaitu:

- a. Lingkungan *eksternal*, industri atau bisnis yang sama mempunyai iklim organisasi umum yang sama.

- b. Strategi organisasi, kinerja suatu instansi bergantung pada strategi (apa yang diupayakan untuk dilakukan), energi yang dimiliki oleh pegawai untuk melaksanakan pekerjaannya diperlukan strategi.
- c. Pengaturan organisasi, mempunyai pengaruh paling kuat terhadap iklim organisasi.
- d. Kekuatan sejarah, semakin tua umur organisasi semakin kuat pula pengaruh kekuatannya.
- e. Kepemimpinan, perilaku pemimpin mempengaruhi iklim organisasi yang kemudian mendorong motivasi pegawai.

Menurut Richard Strees (1980) ada lima faktor yang mempengaruhi terbentuknya iklim organisasi yaitu:

- a. Penempatan personalia. Masalah personalia atau penempatan sangat penting, karena apabila terjadi kesalahan dalam penempatan dapat menjadikan perilaku pegawai menjadi terganggu dan pada akhirnya bisa merusak iklim organisasi.
- b. Pembinaan Hubungan Komunikasi. Dalam lingkungan organisasi bahwasanya tidak luput dari proses komunikasi, dalam kehidupan sehari-hari komunikasi sangat berperan dan iklim organisasi tercipta karena adanya komunikasi.
- c. Pendinasan dan Penyelesaian Konflik. Setiap organisasi akan mengalami perubahan dalam Setiap aspeknya seiring dengan perubahan lingkungan.

- d. Pengumpulan dan Pemanfaatan Informasi. Informasi memegang peranan yang sangat penting dalam sebuah organisasi sebagai penghubung antara berbagai bagian organisasi sehingga tercipta keutuhan organisasi.
- e. Kondisi Lingkungan. Kondisi lingkungan kerja sering juga disebut sebagai suasana atau keadaan dalam kerja. Adapun yang dimaksud dalam hal ini yaitu mencakup keadaan fasilitas atau sarana yang ada.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi iklim organisasi diantaranya yaitu terdiri dari: latihan dan penembangan, struktur tugas dan tanggung jawab, strategi organisasi, imbalan, keamanan dan kondisi lingkungan.

### **2.1.3 Aspek-Aspek Iklim Organisasi**

Kolb dan Kulbin (1984) menjelaskan ada tujuh aspek iklim organisasi yaitu:

- a. Konformitas, sejauh mana individu dalam organisasi mengikuti norma, aturan dan prosedur yang telah ditetapkan. Hal ini berhubungan dengan sejauh mana anggota organisasi cenderung menyesuaikan perilaku mereka dengan ekspektasi dan standar yang ada di tempat kerja.
- b. Tanggung jawab, sejauh mana individu atau kelompok diberi wewenang untuk membuat keputusan dan menyelesaikan tugas yang diberikan.

- c. Standar Kinerja, tolak ukurr yang digunakan untuk menilai sejauh mana pegawai memenuhi tujuan dan harapan yang ditetapkan oleh organisasi.
- d. Imbalan, penghargaan yang diberikan kepada pegawai sebagai pengakuan atas pencapaian atau kontribusi terhadap organisasi. Imbalan bisa berupa gaji, bonus, pengakuan, atau kesempatan pengembangan karir.
- e. Kejelasan organisasi, sejauh mana anggota organisasi memahami visi, misi, tujuan, peran, dan struktur organisasi. Hal ini juga mencakup kejelasan dalam komunikasi dan pembagian tugas.
- f. Dukungan dan Kehangatan, sejauh mana lingkungan organisasi mendukung kesejahteraan emosional dan social pegawai. Mencakup hubungan yang saling mendukung antara rekan kerja, atasan dan bawahan.
- g. Kepemimpinan, merujuk pada cara pemimpin mempengaruhi , memotivasi dan mendorong pegawai untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Kusnan ada 5 aspek iklim organisasi yaitu:

- a. Tanggung jawab, yaitu bagaimana pelaksanaan tugas dan pencapaian hasil pegawai didalam instansi.
- b. Identitas individu, yaitu pegawai melaksanakan pekerjaannya sesuai Standart Operasional Prosedur (SOP) untuk sama-sama disiplin dalam bekerja dan mencapai tujuan pada instansi.

- c. Kehangatan antar pegawai, yaitu bagaimana interaksi antar pegawai dalam menjalin komunikasi yang baik di dalam instansi.
- d. Dukungan, yaitu sebagaimana pegawai saling membantu dan memberikan *support* antar pegawai.
- e. Konflik, yaitu bagaimana pegawai dalam menyelesaikan permasalahan dalam perbedaan pendapat antara individu atau kelompok.

Sedangkan menurut Davis (2001) ada 7 aspek iklim organisasi yaitu:

- a. Kualitas Kepemimpinan, kemampuan untuk mempengaruhi, menggerakkan dan mengarahkan suatu tindakan pada diri seseorang atau kelompok untuk mencapai tujuan tertentu yang dipraktikkan pemimpin pada pegawainya.
- b. Kepercayaan, yaitu kepercayaan yang diberikan pimpinan kepada pegawainya dalam menjalankan pekerjaan di instansi tersebut.
- c. Komunikasi, yaitu proses transfer informasi serta pemahamannya dari komunikasi ke atas, ke bawah, ke samping dalam suatu organisasi.
- d. Tanggung jawab, yaitu sikap yang ada pada pimpinan dan pegawai terhadap kepemilikan instansi serta tugas-tugas yang dikerjakan.

- e. Imbalan yang adil, yaitu upah yang diberikan pada pegawai sesuai dengan pengharapan mereka yakni pekerjaan yang dihasilkan, keterampilan dan standart pengupahan komunitas.
- f. Kesempatan, yaitu suatu peluang yang diberikan pegawainya untuk meningkatkan prestasi kerjanya.
- g. Pengendalian, yaitu suatu tindakan yang dilakukan oleh pimpinan agar organisasi terkontrol dengan baik sehingga tidak mengalami kerugian.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan beberapa aspek-aspek iklim organisasi diantaranya yaitu terdiri dari: tanggung jawab, imbalan, standart, komunikasi, kepercayaan serta kepemimpinan.

## **2.2 Pegawai**

### **2.2.1 Pengertian Pegawai**

Menurut Soedaryono (2000) Pegawai didefinisikan sebagai seseorang yang bekerja pada suatu organisasi atau lembaga, baik pemerintah atau swasta, dan bertugas melaksanakan pekerjaan tertentu dengan imbalan berupa gaji atau upah. Pegawai memiliki kewajiban untuk menjalankan tugas sesuai dengan peraturan atau prosedur yang di tetapkan oleh organisasi atau lembaga tersebut. selain itu, seorang pegawai juga diharapkan menunjukkan loyalitas, tanggung jawab, serta profesionalisme dalam menjalankan tugas nya. Menurut Robbins (2006) pegawai adalah individu yang bekerja untuk suatu organisasi dan menerima penghasilan dalam bentuk upah atau gaji sebagai imbalan atas kontribusi kerja yang

dibrikan. Pegawai memiliki tanggung jawab untuk menjalankan tugas-tugas yang mendukung tujuan organisasi.

Menurut Hasibuan (2000) pegawai adalah setiap orang yang bekerja dengan menjual tenaganya (fisik dan pikiran) kepada suatu perusahaan dan memperoleh balas jasa yang sesuai dengan perjanjian. Menurut Suharsono (dalam Hasibuan, 2000) pegawai adalah Setiap orang yang bekerja pada suatu organisasi, baik pemerintah atau swasta, dan menerima imbalan berupa gaji atas pekerjaan yang telah dilakukan. Pegawai berperan sebagai sumber daya manusia (SDM) yang menjalankan fungsi dan tanggung jawab tertentu demi mencapai tujuan organisasi tersebut. Subri (2003), mengemukakan pegawai adalah penduduk dalam usia kerja (berusia 15-64 tahun) atau jumlah seluruh penduduk dalam suatu negara yang memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga mereka, dan jika mereka mau berpartisipasi dalam aktivitas tersebut.

Definisi pegawai menurut Mardiasmo, (2011) adalah sumber daya manusia (SDM) yang bekerja dalam suatu organisasi, baik swasta maupun di sector public, yang bertugas menjalankan aktivitas operasional dan administrative guna mendukung tercapainya tujuan organisasi. Pegawai, terutama dalam konteks pemerintahan, berperan dalam memberikan pelayanan public serta menjalankannya.

Dari teori diatas dapat disimpulkan bahwa pegawai adalah aset terpenting dalam sebuah perusahaan yang di bayar sesuai dengan apa yang mereka kerjakan dan memiliki tanggung jawab untuk menjalankan tugas dan mendukung tercapainya tujuan organisasi.

## 2.2.2 Tugas dan Fungsi Pegawai

Pegawai dalam perusahaan memiliki fungsi dan peranan yang harus dilaksanakan. Diantaranya:

- a. Melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan perintah yang diberikan.
- b. Menjaga ketertiban dan keamanan di lingkungan perusahaan demi kelangsungan perusahaan.
- c. Bertanggung jawab pada hasil produksi.
- d. Menciptakan ketenangan kerja di perusahaan (Soedarjadi, 2009).

Sebagai pegawai perusahaan harus memiliki kemampuan tinggi dan pengalaman dapat menjaga tanggung jawabnya terutama yang berhubungan dengan publiknya. Salah satu tugasnya yaitu memberikan solusi dalam penyelesaian masalah hubungan dengan publiknya. Seperti hubungan antara dokter dengan pasiennya, sehingga manajemen akan bertindak pasif dalam menerima atau mempercayai apa yang disarankan oleh pegawai yang telah memiliki pengalaman dan keterampilan tinggi dalam memecahkan serta mengatasi permasalahan yang dihadapi organisasi tersebut.

## 2.2.3 Kewajiban Pegawai

Dalam perusahaan pegawai memiliki kewajiban yang harus dijalankan, seperti:

- a. Melaksanakan Pekerjaan Dengan Baik

Seorang pegawai dituntut memiliki dedikasi dan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Pegawai harus mengesampingkan masalah pribadinya dan harus melaksanakan pekerjaan dengan baik karena merupakan suatu kewajiban yang akhirnya dapat menghasilkan hasil produksi yang optimal.

b. Kepatuhan pada Aturan Perusahaan

Setiap perusahaan ada suatu aturan yang mengatur tentang kewajiban dari masing-masing pihak. Dengan adanya kewajiban itu harus dipatuhi dan ditaati agar tidak timbul masalah dalam perusahaan.

c. Menciptakan Ketenangan Kerja

Salah satu indikator keberhasilan bahwa hubungan internal perusahaan terjalin dengan harmonis adalah terwujudnya ketenangan kerja di suatu lingkungan perusahaan.

Dari ketiga kewajiban pegawai tersebut, diharapkan pegawai menjalankan tugasnya dengan baik agar tercapai tujuan dan mendapatkan hasil yang optimal.

## 2.4 Gambaran Iklim Organisasi

Dikenalkannya terminology tentang iklim organisasi, tidak dapat dilepaskan dari peran Kurt Lewin seorang psikolog Jerman-Amerika, seorang ilmuwan yang menjadi pionir modern dalam bidang psikologi sosial, psikologi organisasi dan psikologi terapan di Amerika Serikat. Bahkan Lewin dianggap sebagai bapak Psikologi Sosial. Pada tahun 1937, Kurt Lewin mulai mengenalkan Iklim Organisasi (*Organizational Climate*) dalam tatanan ilmu manajemen sumber daya

manusia yang mengadopsi dari pemahaman iklim psikologi yang semula telah banyak digunakan dalam pengembangan ilmu psikologi.

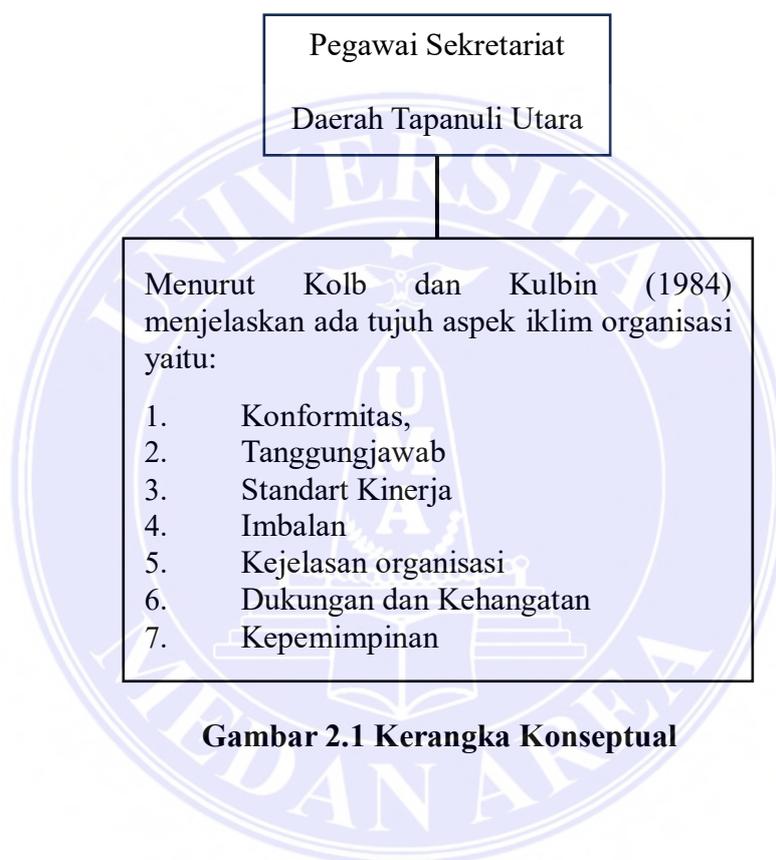
Penelitian yang dilakukan oleh Ikbal Nazili (2012) dengan judul “pengaruh gaya kepemimpinan dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai motivasi kerja sebagai variabel intervening” (studi pada karyawan PT Garuda Indonesia Kota Semarang), terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara variabel kinerja pegawai dengan variabel-variabel gaya kepemimpinan dan iklim organisasi dengan nilai pengaruh sebesar 90,4% sedangkan 9,6% yang lain dapat dipengaruhi oleh variabel lain. Sedangkan dari penelitian yang dilakukan Nasrullah dkk (2019) melakukan penelitian dengan judul “pengaruh motivasi dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai tata usaha universitas islam kalimantan muhammad 3 arsyad al. banjari banjarmasin”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa iklim organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Seperti halnya penelitian yang dilakukan Puspita Ayu Ningtias dkk (2018) melakukan penelitian dengan judul “pengaruh iklim organisasi dan organizational citizenship behavior terhadap kinerja karyawan PT. XYZ”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Yepi Sopian pada tahun 2017 yang berjudul “Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja karyawan” bagian produksi pada PT. Longvin Indonesia Sukabumi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan bagian produksi pada PT. Longvin Indonesia Sukabumi.

Dan penelitian yang dilakukan oleh Adrial Anfria pada tahun 2019 yang berjudul “Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada

PT Sage Konstruksi Indonesia Bandung” Hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Sage Konstruksi Indonesia Bandung.

## 2.5 Kerangka Konseptual



**Gambar 2.1 Kerangka Konseptual**

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Waktu dan Tempat Penelitian**

Penelitian ini dilakukan pada tanggal 03 Juni 2024 sampai dengan tanggal 11 juni 2024 yang dilakukan pada pegawai sekretariat daerah di Kantor Bupati Kabupaten Tapanuli Utara di Jl. Letjend Soeprapton No.1, Tarutung, Kabupaten Tapanuli Utara, Sumatera Utara 22411.

#### **3.2 Bahan dan Alat**

Bahan yang digunakan pada penelitian ini adalah kuisisioner berbentuk kertas dan pulpen. Sedangkan alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala iklim organisasi yang disusun menggunakan skala likert.

#### **3.3 Metode Penelitian**

Pada penelitian ini peneliti menggunakan tipe penelitian kuantitatif deskriptif dengan pemberian angket atau kuisisioner kepada responden. Menurut Arifin Zainal (2011) Penelitian deskriptif adalah penelitian yang digunakan untuk mendeskripsikan dan menjawab persoalan-persoalan suatu fenomena atau peristiwa yang terjadi saat ini, baik tentang fenomena dalam variabel tunggal maupun korelasi dan atau perbandingan berbagai variabel, artinya variabel yang diteliti bisa tunggal, suatu variabel bisa juga lebih dari satu variabel.

#### **3.4 Definisi Operasional**

Iklim organisasi merupakan persepsi para pegawai terhadap suasana kerja di lingkungan pemerintahan tersebut. Adapun dalam pelaksanaan penelitian ini iklim organisasi dapat diukur melalui aspek-aspek iklim organisasi yaitu: konformitas,

tanggung jawab, standart, Imbalan, kejelasan organisasi, dukungan dan kehangatan dan kepemimpinan.

### 3.5 Populasi dan Sampel

#### 3.5.1 Populasi

Pengertian populasi menurut Sugiyono (2012), populasi adalah suatu bidang generalisasi yang terjadi pada objek atau subjek dengan kualitas atau ciri tertentu yang diidentifikasi oleh peneliti untuk dipelajari, diteliti dan ditarik kesimpulan. Berdasarkan pengertian di tersebut, populasi adalah suatu objek atau subjek yang berada di suatu daerah dan memenuhi syarat tertentu yang berkaitan dengan masalah penelitian, maka dari itu populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Sekretariat Daerah di Bupati Tapanuli Utara yang berjumlah 118 pegawai.

#### 3.5.2 Sampel

Sampel merupakan salah satu ciri yang dimiliki suatu populasi. Apabila populasinya besar dan peneliti tidak dapat mempelajari semua yang ada pada populasi tersebut, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut (Sugiono: 2012). Teknik pengambilan sampel penelitian ini adalah teknik *simple random sampling*. *Simple Random Sampling* adalah teknik pengambilan sampel di mana setiap anggota populasi memiliki peluang yang sama untuk dipilih menjadi sampel. Populasi dalam penelitian ini terdiri dari 118 pegawai. Berdasarkan perhitungan ukuran sampel dengan rumus slovin yang mempertimbangkan tingkat kepercayaan 95% dan margin of error 5%, sampel yang diperlukan untuk penelitian ini adalah

sekitar 55 pegawai. Sampel ini cukup representatif untuk mewakili populasi, dan jumlah tersebut dipilih untuk mengoptimalkan efisiensi dalam hal waktu, biaya, serta sumber daya penelitian. Dengan ukuran sampel 55 pegawai peneliti yakin bahwa hasil penelitian ini dapat memberikan gambaran yang akurat dan sah mengenai populasi yang diteliti.

### **3.6 Prosedur Kerja**

#### **3.6.1 Persiapan Administrasi**

Sebelum melakukan penelitian harus melakukan persiapan yang berkaitan dengan administrasi penelitian yaitu mengenai surat izin penelitian dari Fakultas Psikologi Universitas Medan Area. Surat izin penelitian ini di buat untuk meminta kesediaan instansi untuk dilakukannya penelitian kepada pegawai sekretariat daerah kabupaten tapanuli utarasetelah mendapat persetujuan dari instansi, peneliti melakukan penelitian dengan menyebarkan kuisisioner kepada pegawai sekretariat daerah kabupaten tapanuli utara. Setelah selesai melakukan penelitian, kepala bagian umum sekretariat daerah mengeluarkan surat selesai melakukan penelitian.

#### **3.6.2 Persiapan Alat Ukur**

Persiapan yang dimaksud adalah mempersiapkan alat ukur yang digunakan untuk penelitian, yaitu dimulai dengan penyusunan skala. Adapun metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah adalah metode skala iklim organisasi.

**Tabel 3. 1 Distribusi Aitem Skala Iklim Organisasi Sebelum Uji Coba**

No	Aspek	Indikator	Nomor Item		Total
			Fav	Unfav	
1	Konformitas	1. Kejelasan tugas yang terstruktur 2. Peraturan yang harus ditaati	1,2	15,16	4
2	Bertanggungjawab	1. Bertanggungjawab dengan tugasnya 2. Berani menghadapi konsekuensi yang dilakukan	3,4	17,18	4
3	Standart	1. Mencapai standart kinerja yang ada 2. Tekanan dalam melakukan pekerjaan	5,6	19,20	4
4	Imbalan	1. Pemberian gaji yang sesuai dengan tugas 2. Sistem promosi pegawai	7,8	21,22	4
5	Kejelasan Organisasi	1. Deskripsi pekerjaan yang sesuai 2. Pemahaman tujuan organisasi yang jelas	9,10	23,24	4
6	Dukungan & Kehangatan	1. Saling membantu dan menjaga sesama anggota 2. Saling menerima dan mendukung sesama anggota	11,12	25,26	4
7	Kepemimpinan	1. Menghargai masukan dan keluhan dari anggota 2. Memperhatikan dampak dari keputusan terhadap kebahagiaan anggotanya	13,14	27,28	4
<b>Total</b>			14	14	28

Skala diatas disusun berdasarkan Skala Likert dengan 4 pilihan jawaban yaitu Sangat Setuju, Setuju, Tidak Setuju dan Sangat Tidak Setuju. Metode pengumpulan data pada skala iklim organisasi menggunakan skala likert yang terdapat dua pernyataan sifat yaitu *favorable* dan *unfavorable*. Item *favorable* adalah berisi konsep keprilakuan yang sesuai atau mendukung atribut yang diukur. Pada item *favorable* akan diberikan empat kontinum yaitu Sangat Setuju (SS) diberi nilai 4, Setuju (S) diberi nilai (3), Tdak Setuju (TS) diberi nilai (2), dan Sangat Tidak Setuju (STS) diberi nilai 1. Sedangkan item unfavorable adalah berisi konsep keprilakuan yang

bertentangan atau tidak mendukung dari ciri perilaku indikator pada atribut tersebut (Azwar, 2012). Pada item *unfavorable* akan diberikan 4 kontinum yaitu Sangat Setuju (SS) diberi nilai 1, Setuju (S) diberi nilai 2, Tidak Setuju (TS) diberi nilai 3, dan Sangat Tidak Setuju (STS) diberi nilai 4.

### 3.6.3 Pelaksanaan Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kantor Bupati Kabupaten Tapanuli Utara. Sebelum peneliti melakukan penelitian pada tanggal 30 Mei 2024 datang ke kantor bupati untuk meminta izin kepada Kepala Bagian Umum untuk melakukan penelitian di instansi tersebut. Pada tanggal 03 Juni 2024 peneliti datang melakukan penelitian, penelitian dilakukan sampai tanggal 11 Juni 2024. Subjek yang diteliti dalam penelitian ini adalah pegawai bagian sekretariat daerah sebanyak 55 pegawai. Penelitian ini dilakukan dengan cara menyebarkan angket kepada pegawai bagian sekretariat daerah berupa kertas pernyataan.

### 3.7 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah instrument yang berupa skala psikologi yakni skala likert. Skala iklim organisasi disusun berdasarkan aspek-aspek yang dikemukakan oleh Kolb dan Kulbin (Schneider, 2013), yaitu:

- a. Konformitas
- b. Tanggungjawab
- c. Standart
- d. Imbalan

- e. Kejelasan Organisasi
- f. Dukungan dan Kehangatan
- g. Kepemimpinan

Skala disusun dengan 4 alternatif jawaban yaitu: Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS) dan Sangat Tidak Setuju (STS). Pernyataan favourable diberi rentangan nilai dari 4-1 sedangkan pernyataan unfavourable diberi rentangan nilai dari 1-4.

### 3.8 Validitas dan Reliabilitas

#### 3.8.1 Uji Validitas

Uji Validitas dimaksudkan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu alat ukur. Suatu alat ukur dikatakan valid apabila pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner tersebut dapat mengungkapkan sesuatu yang ingin diukur (Syamsir, 2012). Pengukuran dapat dikatakan validitas yang tinggi jika menghasilkan data secara akurat yang memberikan gambaran mengenai variabel yang diukur sesuai dengan tujuan pengukuran tersebut. akurat yang dimaksud adalah tepat tepat dan cermat sehingga apabila tes menghasilkan data yang tidak relevan dengan tujuan pengukuran, maka pengukurannya memiliki validitas rendah. Tipe validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah Validitas konstruk. Validitas konstruk digunakan untuk memastikan bahwa alat ukur benar-benar mengukur konsep atau variabel yang ingin di teliti, sesuai dengan teori yang mendasarinya. Validitas pada masing-masing skala yang diuji dalam penelitian ini menggunakan teknik *Corrected Item- Total Correlation (CTTC)* dengan memanfaatkan program *IBM SPSS for windows* dengan koefisien validitas lebih dari 0,300 ( $>0,300$ ).

### 3.8.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur kuesioner sebagai indikator variabel. Pertanyaan dianggap dapat diandalkan apabila jawaban seseorang konsisten (Syamsir, 2012). Tujuan pengujian reliabilitas adalah untuk mengetahui reliabilitas kuesioner yang valid. Tipe reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Reliabilitas Konsistensi Internal. Reliabilitas Konsistensi Internal digunakan untuk mengukur sejauh mana item-item dalam alat ukur saling mengukur dan konsistensi dalam mengukur konstruk yang sama. Penelitian ini menggunakan uji reliabilitas pada skala iklim organisasi dengan memanfaatkan program *IBM SPSS for windows versi 21* dengan menggunakan koefisien *reliabilitas Cronbach Alpha*. Menurut Saifuddin (2020) suatu konstruk dapat dikatakan reliable jika nilai koefisien reliabilitasnya adalah lebih dari 0,600 ( $>0,600$ ).

### 3.9 Metode Analisis Data

Untuk menguji data yang telah diperoleh maka teknis analisis data yang digunakan adalah teknik analisis deskriptif presentase dan analisis deskriptif frekuensi. Menurut Ghozali (2016) menjelaskan bahwa analisis frekuensi digunakan untuk mengetahui distribusi frekuensi dari variabel kategorik.

Analisis Deskriptif Presentase yaitu cara analisis persentase dimana untuk mengetahui variabel agar lebih dapat dipahami ketika nanti akan siap dianalisis pada tahap berikutnya. Penggunaan analisis presentase ini akan lebih menggambarkan variabel yang diteliti pada penelitian ini sehingga variabel yang akan diteliti dapat lebih dipahami dengan adanya deskripsi yang diberikan.

## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil analisis deskriptif Iklim Organisasi pada tanggal 03 Juni 2024 di Kantor Bupati Kabupaten Tapanuli Utara didapatkan nilai rata-rata aspek konformitas sebesar 13,11 atau 15%, nilai rata-rata aspek tanggung jawab sebesar 13,09 atau 15%, nilai rata-rata aspek kepemimpinan sebesar 13,04 atau 15%, nilai rata-rata aspek standart sebesar 12,95 atau 15%, nilai rata-rata aspek kejelasan organisasi sebesar 12,89 atau 15%, nilai rata-rata aspek dukungan dan kehangatan sebesar 12,82 atau 15% dan nilai rata-rata aspek imbalan sebesar 8,89 atau 10%.

Dari hasil analisis ini, diketahui yang memiliki persentase tertinggi yaitu nilai rata-rata aspek konformitas sebesar 13,11 atau 15% dan yang memiliki persentase terendah yaitu aspek imbalan sebesar 8,89 atau 10%.

#### 5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini dan kesimpulan yang dibuat, maka hal-hal yang dapat disarankan antara lain:

##### 5.2.1 Saran kepada Pegawai

- a. Pegawai disarankan untuk mengikuti program *coaching* yang disediakan oleh instansi sebagai sarana untuk mengembangkan keterampilan, meningkatkan motivasi dan kinerja, serta membantu pegawai dalam menghadapi tantangan di tempat kerja.

- b. Pegawai diharapkan menjaga disiplin dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, mematuhi jam kerja, dan fokus pada pekerjaan. Disiplin tinggi akan membantu pegawai tetap produktif meskipun ada keterbatasan di lingkungan kerja.

### 5.2.2 Saran kepada Instansi

- a. Disarankan agar instansi menerapkan program *coaching* untuk membantu pegawai mengembangkan keterampilan dan manajemen waktu, serta mengatasi tekanan kerja guna meningkatkan motivasi dan produktivitas.
- b. Instansi perlu untuk memperhatikan dan meningkatkan sarana dan prasarana kerja seperti meja, kursi dan komputer untuk menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan produktif, sehingga pegawai dapat lebih fokus dalam bekerja dan mengurangi waktu yang dihabiskan untuk aktivitas yang tidak produktif, seperti menghabiskan waktu di luar jam kerja.
- c. Instansi juga disarankan untuk menciptakan iklim organisasi yang positif melalui komunikasi yang baik antar pegawai, memberikan penghargaan atas kinerja yang baik dan mendorong kerja sama tim.

### 5.2.3 Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya yang ingin meneliti atau melanjutkan penelitian ini diharapkan mengembangkan hasil penelitian ini dengan mencari objek penelitian yang lebih luas untuk memberikan hasil yang lebih tepat dan akurat. Peneliti juga menyadari bahwa masih banyak kekurangan dalam penelitian ini, maka kepada peneliti selanjutnya disarankan agar

memakai teori baru dan dapat mencari beberapa referensi penelitian yang lebih luas dan mendalam.



## DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, Saifuddin. 2020. *Penyusunan Skala Psikologi*. Jakarta: Kencana. Alfabeta
- Amriany, F., Probawati, Z., & Atmadji, G. (2004). Iklim Organisasi yang Kondusif Meningkatkan Kedisiplinan Kerja. *Anime. Indonesian Psychological Journal*, 19, 179-193.
- Asmanurhidayani, A., Darwis, D., & Satriani, S. (2023). Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Bola Kabupaten Wajo. *Journal of Research and Development on Public Policy*, 2(2), 148-164  
<http://journal.lppsp Semarang.org/index.php/Jarvic/article/view/64>
- Azwar. (2008). *Sikap manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Fakhry Zamzam, M. M., MH, C., Tien Yustini, S. E., Aravik, H., & MM, M. S. (2021). *Iklim Organisasi Era Digital (Konseptual & Operasionalisasi)*. Deepublish.  
<https://ipusnas2.perpusnas.go.id/book/0be18432-dbd2-4790-bf2a-ddbfee56de19/789493d9-4f7c-48d1-ad32-e2c120461f68>
- Greenberg, J., & Baron, R. A. (2003). *Organizational citizenship behavior in organizations: Understanding and managing the human side of work*. Prentice Hall.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2014). *Organisasi dan Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Herlina, T. E., & Bachri, A. A. (2015). Pengaruh karakteristik demografi dan iklim organisasi terhadap quality of work life (qw1) dosen politeknik kesehatan banjarmasin. *JWM (JURNAL WAWASAN MANAJEMEN)*, 3(3), 229-242.  
<https://scholar.archive.org/work/ijdwptcipbdlroo2qydhoewvu/access/wayback/http://jwm.ulm.ac.id/id/index.php/jwm/article/download/4/4>
- Hermawan, G. (2016). Hubungan Iklim Organisasi dengan Kepuasan Kerja Karyawan. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 4(2).  
<https://scholar.archive.org/work/5fdqf4knhrfcxgfdmbnwkrytm/access/wayback/http://ejournals.unmul.ac.id/index.php/psikoneo/article/download/4013/2594>

- Hutagalung, I., & Ritonga, R. (2018). Pengaruh iklim komunikasi dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai Kecamatan XYZ Bekasi. *Jurnal Kajian Komunikasi*, 6(2), 72-84.  
<https://core.ac.uk/download/pdf/289779592.pdf>
- Ilyas, G. B. (2019). Pengaruh Iklim Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Melalui Disiplin Kerja Di Kantor Sekretariat Daerah. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 2(2), 204-224.  
<https://www.journal.stieamkop.ac.id/index.php/seiko/article/view/607>
- Kamuli, S. (2012). Pengaruh iklim organisasi terhadap produktivitas kerja pegawai di sekretariat daerah kota Gorontalo. *Jurnal Inovasi*, 9(01).  
<https://ejurnal.ung.ac.id/index.php/JIN/article/view/706/0>
- Khairuddin. (2020). Pengaruh Iklim Organisasi terhadap organizational citizenship behavior. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 2(3), 554-560.  
<https://mahesainstitute.web.id/ojs2/index.php/jehss/article/view/110>
- Kolb, D. A., Rubin, I. M., & McIntyre, J. M. (Eds.). (1984). *Organizational psychology: readings on human behavior in organizations*. Prentice Hall.
- Kusumaputri, E. S. (2021). *Iklim organisasi: Perspektif psikologi*. Deepublish.  
<https://ipusnas2.perpusnas.go.id/book/2c0f542b-a2ca-4017-8176-558b7078de7c>
- Mukhtar, A., & Asmawiyah, A. (2019). Iklim Organisasi Dan Kinerja Karyawan. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 2(2), 245-255.  
<https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/seiko/article/view/658>
- Nasution, S. D. A. (2023). Gambaran Persepsi Psychosocial Safety Climate pada Pegawai di PT. Abhipraya Teknik Mandiri.  
<https://repositori.uma.ac.id/handle/123456789/21633>
- Nugraha, M. F. (2019). Iklim organisasi dan kepuasan kerja guru di sekolah Singosari Delitua. *Jurnal Diversita*, 5(1), 19-23.  
<https://ojs.uma.ac.id/index.php/diversita/article/view/2402>
- Schneider, B., Ehrhart, M. G., & Macey, W. H. (2013). Organizational climate and culture. *Annual review of psychology*, 64(1), 361-388.  
<https://www.annualreviews.org/content/journals/10.1146/annurev-psych-113011-143809>

- Simamora, H. (2004). Manajemen sumber daya manusia. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sinaga, T. S. (2019). Pengaruh Iklim Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan.  
<https://repositori.uma.ac.id/handle/123456789/10763>
- Robbins, S. P., & Judge, T.A. (2012). *Organizational behaviour*. Person.
- Steers, Richar M., Porter, Lyman W., (1979) Motivation and work Behavior, New York : McGraw-Hill Book Company
- Stringer, R. (2002). Leadership and organizational climate. New Jersey: Prentice Hall.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung:
- Susanty, Ety. 2013. *Iklim Organisasi: Manfaatnya Bagi Organisasi*. Universitas Terbuka  
<https://www.academia.edu/download/98658768/198234847.pdf>
- Wirawan, 2007. Budaya dan Iklim Organisasi, Teori Aplikasi dan Penelitian, Salemba Empat, Jakarta.





## Lampiran 1 Data Penelitian

**A. Data Penelitian**

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	Total
4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	95
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	84
4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	90
4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	98
4	3	3	3	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	4	4	93
4	3	4	3	3	3	2	3	3	3	4	4	3	3	4	2	3	3	3	4	2	3	3	4	4	4	4	3	91
4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	100
3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	88
4	3	4	4	3	3	3	1	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	1	2	3	3	3	3	3	3	82
4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	92
4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	108
4	3	4	3	4	4	2	1	3	1	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	2	2	3	3	3	3	4	4	86
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	111
4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	95
3	4	3	3	3	4	4	3	4	2	2	2	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	83
4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	87
3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	88
3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	89
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	84
3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	89
4	4	4	4	3	2	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	2	3	3	3	3	3	3	92
3	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	82
3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	99

3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	2	3	4	3	4	4	3	4	<b>95</b>
3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	<b>88</b>
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	<b>84</b>
4	4	4	4	3	4	2	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	2	3	4	3	4	2	4	4	<b>95</b>
4	3	4	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	<b>86</b>
4	4	4	4	4	3	2	4	2	4	3	2	3	4	3	3	3	4	4	3	2	2	3	3	3	2	4	4	<b>90</b>
4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>107</b>
3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	<b>78</b>
3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	<b>82</b>
3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	<b>82</b>
4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	<b>93</b>
3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	<b>92</b>
3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	<b>93</b>
3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	<b>89</b>
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	<b>84</b>
3	3	3	3	3	1	1	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	3	1	2	3	3	3	2	3	3	<b>71</b>
4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	<b>92</b>
4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	<b>87</b>
3	3	3	3	3	2	1	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	<b>77</b>
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	<b>84</b>
4	4	4	4	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	<b>81</b>
4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	<b>87</b>
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	<b>84</b>
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	<b>84</b>
4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	<b>91</b>







### C. Data Per Aspek

Konformitas					Tanggungjawab					Standart					Imbalan				Kejelasan Organisasi					Dukungan & Kerhangatan					Kepemimpinan				
1	2	15	16	Jlh	3	4	17	18	Jlh	5	6	19	20	Jlh	8	21	22	Jlh	9	10	23	24	Jlh	11	12	25	26	Jlh	13	14	27	28	Jlh
4	3	4	4	15	4	3	4	3	14	3	3	3	3	12	3	4	3	10	4	4	3	4	15	3	3	3	3	12	4	4	3	3	14
3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	3	9	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12
4	4	3	3	14	4	4	3	3	14	4	4	3	3	14	3	3	3	9	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12
4	4	3	3	14	4	4	3	4	15	4	4	3	4	15	3	3	3	9	3	4	3	3	13	4	4	4	3	15	4	4	3	3	14
4	3	4	4	15	3	3	4	3	13	3	3	3	3	12	2	2	2	6	3	4	3	3	13	4	4	3	3	14	4	4	4	4	16
4	3	4	2	13	4	3	3	3	13	3	3	3	4	13	3	2	3	8	3	3	3	4	13	4	4	4	4	16	3	3	4	3	13
4	3	4	4	15	4	4	4	3	15	4	4	3	3	14	3	4	4	11	3	3	3	4	13	3	3	4	3	13	4	4	4	4	16
3	3	3	3	12	4	3	2	3	12	3	3	3	3	12	3	3	3	9	4	3	3	3	13	3	4	3	3	13	4	4	3	3	14
4	3	3	2	12	4	4	3	3	14	3	3	3	3	12	1	1	2	4	3	4	3	3	13	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12
4	3	4	4	15	3	4	3	3	13	3	3	3	3	12	4	2	3	9	4	4	3	3	14	3	3	4	3	13	3	3	3	3	12
4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	3	3	3	9	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
4	3	3	3	13	4	3	3	3	13	4	4	4	4	16	1	2	2	5	3	1	3	3	10	3	3	3	3	12	4	3	4	4	15
4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	12	4	4	4	4	16	4	4	4	3	15	4	4	4	4	16
4	4	3	3	14	4	3	3	3	13	3	4	3	3	13	3	3	3	9	4	4	3	3	14	4	4	4	3	15	3	4	4	3	14
3	4	2	2	11	3	3	2	3	11	3	4	3	3	13	3	1	3	7	3	3	3	3	12	3	4	3	3	13	3	4	3	3	13
4	3	4	3	14	4	3	3	3	13	3	3	3	3	12	3	3	3	9	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12
3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	4	3	3	10	4	4	3	3	14	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12
3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	4	3	3	10	3	3	3	3	12	3	4	3	3	13	4	4	3	3	14
3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	3	9	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12
3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	4	3	3	10	4	4	3	3	14	4	4	3	3	14	3	3	3	3	12
4	4	3	3	14	4	4	3	3	14	3	2	4	4	13	3	4	2	9	3	4	3	3	13	4	4	3	3	14	3	3	3	3	12
3	4	3	3	13	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	2	2	3	7	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12
3	4	3	3	13	3	3	3	3	12	3	4	3	3	13	4	3	3	10	4	3	4	4	15	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
3	3	3	3	12	3	3	4	4	14	3	4	4	4	15	3	2	3	8	3	3	4	3	13	4	4	4	4	16	4	4	3	4	15
3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	4	3	3	13	3	3	3	9	3	3	3	3	12	3	4	3	3	13	4	4	3	3	14
3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	3	9	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12

4	4	3	3	14	4	4	3	4	15	3	4	4	4	15	3	2	3	8	3	3	4	3	13	3	3	4	2	12	4	4	4	4	16
4	3	3	3	13	4	3	3	3	13	3	3	3	3	12	3	2	3	8	3	3	3	3	12	4	3	4	3	14	3	3	3	3	12
4	4	3	3	14	4	4	3	4	15	4	3	4	3	14	4	2	2	8	2	4	3	3	12	3	2	3	2	10	3	4	4	4	15
4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	12	4	4	4	4	16	3	3	4	4	14	3	3	4	4	14
3	3	3	2	11	3	3	2	3	11	3	3	3	3	12	2	3	3	8	3	3	3	3	12	2	3	3	3	11	3	2	3	3	11
3	3	2	3	11	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	3	9	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12
3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	2	3	3	8	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12
4	4	3	3	14	4	4	3	3	14	4	4	3	3	14	2	3	3	8	3	4	3	3	13	3	4	3	3	13	3	4	3	3	13
3	3	3	3	12	4	3	3	3	13	4	4	3	3	14	3	4	3	10	3	4	4	3	14	3	3	3	3	12	4	4	3	3	14
3	3	3	3	12	4	4	3	4	15	3	3	4	3	13	3	4	4	11	4	4	3	3	14	3	3	3	3	12	4	3	3	3	13
3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	3	9	3	4	3	3	13	4	4	3	3	14	4	3	3	3	13
3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	3	9	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12
3	3	3	3	12	3	3	2	3	11	3	1	2	3	9	3	1	2	6	3	3	3	3	12	3	2	3	2	10	2	2	3	3	10
4	3	4	4	15	4	3	3	4	14	4	3	3	3	13	4	2	3	9	4	4	3	3	14	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12
4	4	3	3	14	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	3	9	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12
3	3	2	2	10	3	3	3	2	11	3	2	3	3	11	2	3	3	8	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12
3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	3	9	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12
4	4	3	2	13	4	4	3	3	14	4	4	2	3	13	3	3	2	8	2	3	2	3	10	3	3	2	2	10	3	3	2	2	10
4	4	3	3	14	4	3	3	3	13	3	3	3	3	12	3	3	3	9	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12
3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	3	9	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12
3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	3	9	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12
4	4	3	3	14	4	4	3	3	14	4	4	3	3	14	4	3	3	10	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12
3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	3	9	4	4	3	3	14	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12
4	4	3	3	14	4	4	3	3	14	4	4	3	3	14	3	3	3	9	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12
3	4	3	3	13	4	3	3	3	13	3	3	3	3	12	3	3	3	9	4	3	3	3	13	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12
3	3	4	4	14	3	3	4	4	14	3	3	4	4	14	3	4	4	11	3	3	4	4	14	3	3	4	4	14	3	3	4	4	14
3	3	4	4	14	3	3	4	4	14	3	3	4	4	14	3	4	4	11	3	3	4	4	14	3	3	4	4	14	3	3	4	4	14
3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	4	3	3	13	3	3	3	9	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12
4	4	4	4	16	4	4	3	4	15	4	3	4	4	15	4	3	4	11	3	4	4	4	15	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16



## Lampiran 2 Uji Validitas dan Reliabilitas

RELIABILITY

/VARIABLES=aitem\_1 aitem\_2 aitem\_3 aitem\_4 aitem\_5 aitem\_6 aitem\_7 aitem\_8 aitem\_9  
 aitem\_10 aitem\_11 aitem\_12 aitem\_13 aitem\_14 aitem\_15 aitem\_16 aitem\_17 aitem\_18 aitem\_19  
 aitem\_20 aitem\_21 aitem\_22 aitem\_23 aitem\_24 aitem\_25 aitem\_26 aitem\_27 aitem\_28

/SCALE('Iklim Organisasi') ALL

/MODEL=ALPHA

/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE

/SUMMARY=TOTAL.

**Reliability**

		Notes
Output Created		12-JUN-2024 19:20:00
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
Missing Value Handling	N of Rows in Working Data File	55
	Matrix Input	
	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
Syntax	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
		RELIABILITY /VARIABLES=aitem_1 aitem_2 aitem_3 aitem_4 aitem_5 aitem_6 aitem_7 aitem_8 aitem_9 aitem_10 aitem_11 aitem_12 aitem_13 aitem_14 aitem_15 aitem_16 aitem_17 aitem_18 aitem_19 aitem_20 aitem_21 aitem_22 aitem_23 aitem_24 aitem_25 aitem_26 aitem_27 aitem_28  /SCALE('Iklim Organisasi') ALL  /MODEL=ALPHA  /STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE  /SUMMARY=TOTAL.
Resources	Processor Time	00:00:00,03
	Elapsed Time	00:00:00,04

## Scale: Iklim Organisasi

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	55	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	55	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,908	28

**Item Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
aitem_1	3,47	,504	55
aitem_2	3,36	,485	55
aitem_3	3,49	,505	55
aitem_4	3,31	,466	55
aitem_5	3,27	,449	55
aitem_6	3,27	,622	55
aitem_7	2,91	,701	55
aitem_8	3,02	,680	55
aitem_9	3,25	,517	55
aitem_10	3,31	,605	55
aitem_11	3,20	,487	55
aitem_12	3,24	,543	55
aitem_13	3,29	,497	55
aitem_14	3,27	,525	55
aitem_15	3,20	,487	55
aitem_16	3,07	,604	55
aitem_17	3,11	,458	55
aitem_18	3,20	,447	55
aitem_19	3,18	,475	55
aitem_20	3,22	,417	55
aitem_21	2,93	,690	55
aitem_22	3,00	,509	55
aitem_23	3,16	,420	55
aitem_24	3,18	,389	55
aitem_25	3,25	,480	55
aitem_26	3,07	,466	55
aitem_27	3,24	,470	55
aitem_28	3,22	,459	55

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
aitem_1	86,24	57,628	,387	,907
aitem_2	86,35	58,156	,331	,908
aitem_3	86,22	57,692	,377	,907
aitem_4	86,40	57,541	,436	,906
aitem_5	86,44	57,695	,431	,906
aitem_6	86,44	56,399	,434	,907
<b>aitem_7</b>	<b>86,80</b>	<b>57,200</b>	<b>,297</b>	<b>,910</b>
aitem_8	86,69	56,699	,359	,909
aitem_9	86,45	58,141	,308	,908
aitem_10	86,40	57,022	,378	,908
aitem_11	86,51	57,180	,465	,906
aitem_12	86,47	56,884	,447	,906
aitem_13	86,42	56,655	,526	,905
aitem_14	86,44	55,880	,596	,903
aitem_15	86,51	56,143	,611	,903
aitem_16	86,64	55,013	,609	,903
aitem_17	86,60	56,244	,638	,903
aitem_18	86,51	56,292	,648	,903
aitem_19	86,53	56,217	,617	,903
aitem_20	86,49	56,958	,589	,904
aitem_21	86,78	56,544	,368	,909
aitem_22	86,71	56,692	,507	,905
aitem_23	86,55	56,512	,657	,903
aitem_24	86,53	56,661	,687	,903
aitem_25	86,45	55,771	,675	,902
aitem_26	86,64	57,088	,502	,905
aitem_27	86,47	56,217	,625	,903
aitem_28	86,49	56,255	,635	,903

**Scale Statistics**

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
89,71	60,840	7,800	28





### Lampiran 3 Uji Deskriptif Umum

DESCRIPTIVES VARIABLES=a1 a2 a3 a4 a5 a6 a7  
 /STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX.

## Descriptives

### Notes

Output Created		12-JUN-2024 19:36:29
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet2
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
Missing Value Handling	N of Rows in Working Data File	55
	Definition of Missing	User defined missing values are treated as missing.
Syntax	Cases Used	All non-missing data are used.
		DESCRIPTIVES VARIABLES=a1 a2 a3 a4 a5 a6 a7 /STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX.
Resources	Processor Time	00:00:00,02
	Elapsed Time	00:00:00,03

[DataSet2]

**Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Konformitas	55	10	16	13,11	1,436
Tanggungjawab	55	11	16	13,09	1,351
Standart	55	9	16	12,95	1,407
Imbalan	55	4	12	8,89	1,499
Kejelasan Organisasi	55	10	16	12,89	1,301
Dukungan & Kerhangatan	55	10	16	12,82	1,504
Kepemimpinan	55	10	16	13,04	1,575
Valid N (listwise)	55				





## Lampiran 4 Uji Deskriptif Frekuensi

GET

DATASET NAME DataSet1 WINDOW=FRONT.

FREQUENCIES VARIABLES=a1 a2 a3 a4 a5 a6 a7

/STATISTICS=STDDEV MINIMUM MAXIMUM MEAN MEDIAN

/PIECHART FREQ

/ORDER=ANALYSIS.

## Frequencies

Notes		
Output Created	12-JUN-2024 20:31:06	
Comments		
Input	Data	
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
Missing Value Handling	N of Rows in Working Data File	55
	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data.
Syntax	FREQUENCIES VARIABLES=a1 a2 a3 a4 a5 a6 a7	
	/STATISTICS=STDDEV MINIMUM MAXIMUM MEAN MEDIAN	
	/PIECHART FREQ	
Resources	/ORDER=ANALYSIS.	
	Processor Time	00:00:03,79
	Elapsed Time	00:00:03,25

[DataSet1]

### Frequency Table

#### Konformitas

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tinggi	28	50,9	50,9	50,9
Valid Sedang	27	49,1	49,1	100,0
Total	55	100,0	100,0	

#### Tanggungjawab

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tinggi	31	56,4	56,4	56,4
Valid Sedang	24	43,6	43,6	100,0
Total	55	100,0	100,0	

#### Standart

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tinggi	27	49,1	49,1	49,1
Valid Sedang	28	50,9	50,9	100,0
Total	55	100,0	100,0	

**Imbalan**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tinggi	49	89,1	89,1	89,1
Sedang	6	10,9	10,9	100,0
Total	55	100,0	100,0	

**Kejelasan Organisasi**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tinggi	28	50,9	50,9	50,9
Sedang	27	49,1	49,1	100,0
Total	55	100,0	100,0	

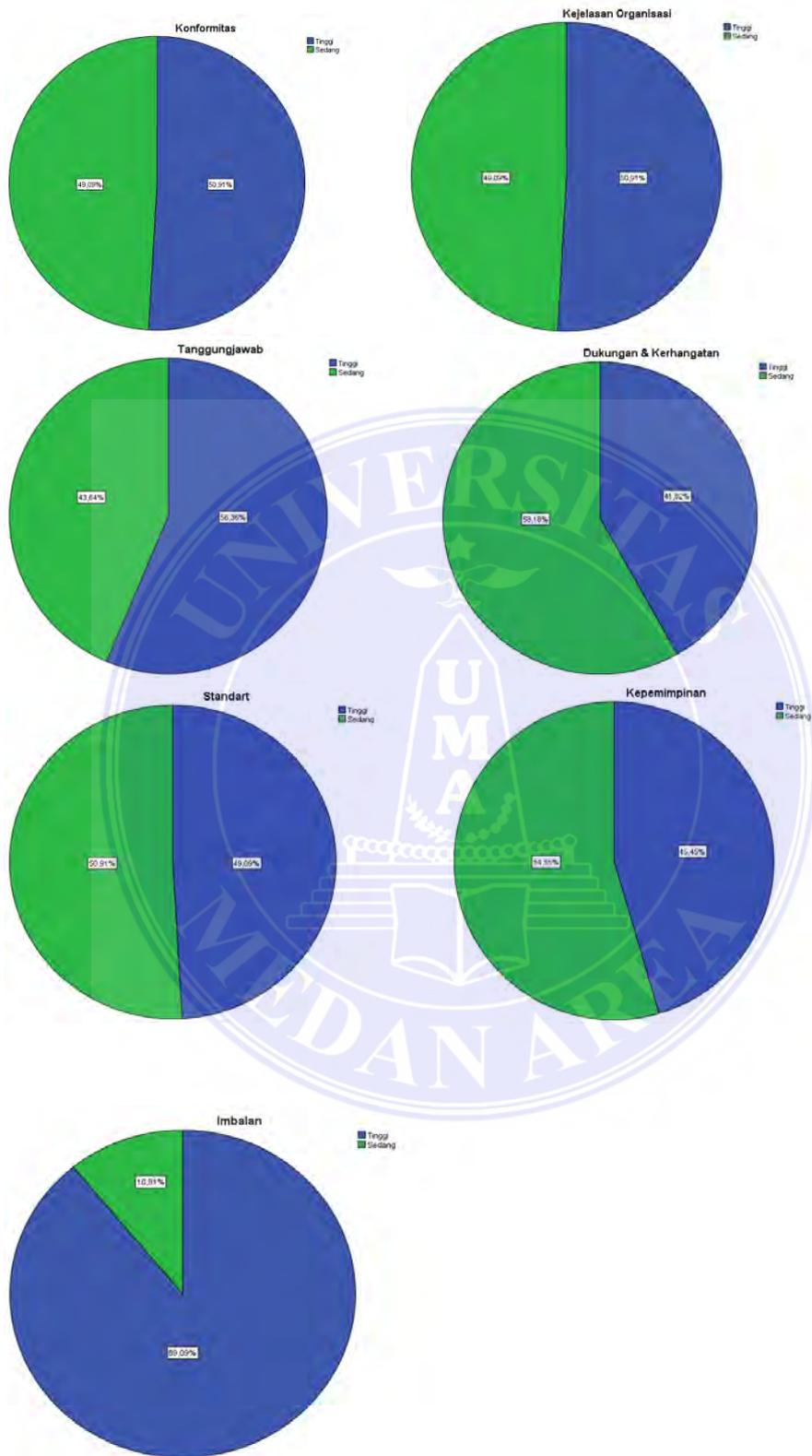
**Dukungan & Kerhangatan**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tinggi	23	41,8	41,8	41,8
Sedang	32	58,2	58,2	100,0
Total	55	100,0	100,0	

**Kepemimpinan**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tinggi	25	45,5	45,5	45,5
Sedang	30	54,5	54,5	100,0
Total	55	100,0	100,0	

## Pie Chart





## DATA IDENTITAS DIRI

Isilah data-data berikut sesuai dengan keadaan Bapak/Ibu:

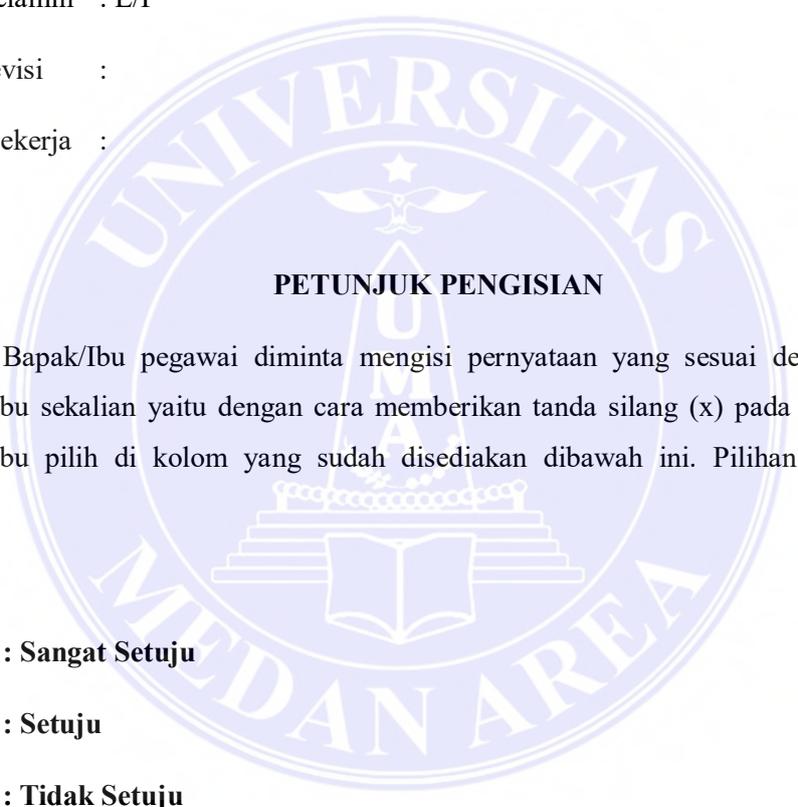
Nama :

Usia :

Jenis Kelamin : L/P

Unit/Devisi :

Lama Bekerja :



### PETUNJUK PENGISIAN

Bapak/Ibu pegawai diminta mengisi pernyataan yang sesuai dengan keadaan Bapak/Ibu sekalian yaitu dengan cara memberikan tanda silang (x) pada jawaban yang Bapak/Ibu pilih di kolom yang sudah disediakan dibawah ini. Pilihan jawabannya adalah :

**SS : Sangat Setuju**

**S : Setuju**

**TS : Tidak Setuju**

**STS : Sangat Tidak Setuju**

Setiap jawaban yang Bapak/Ibu berikan tidak menunjukkan benar atau salah, sehingga peneliti memohon untuk diisi secara jujur dan apa adanya sesuai dengan keadaan Bapak/Ibu yang sebenarnya. Saya ucapkan terima kasih.

**SKALA IKLIM ORGANISASI**

No.	PERNYATAAN	JAWABAN PERNYATAAN			
		SS	S	TS	STS
1	Saya mengerti dengan jelas tugas yang harus dilakukan.				
2	Saya menaati peraturan dengan senang hati.				
3	Saya melaksanakan tugas dengan penuh tanggungjawab.				
4	Saya mematuhi semua aturan kerja yang telah di tetapkan.				
5	Saya mampu memenuhi standart kinerja yang telah ditetapkan.				
6	Saya tidak tertekan dalam menjalankan pekerjaan saya di instansi ini.				
7	Imbalan yang saya terima sebanding dengan pekerjaan yang dilakukan.				
8	Saya mendapatkan kenaikan jabatan karena usaha saya di instansi ini.				
9	Pembagian tugas di instansi saya sudah jelas.				
10	Saya memahami visi, misi, dan tujuan instansi ini.				
11	Ada dukungan dan kejasama antar rekan kerja di instansi saya.				
12	Saya mendapat dukungan dari rekan kerja saat sedang mengalami kesulitan.				
13	Atasan saya memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk menyampaikan pendapatnya.				
14	Atasan saya membantu bawahannya dalam memecahkan masalahnya dan memberi solusi.				
15	Saya bingung karena tugas yang diberikan tidak jelas.				
16	Saya tidak paham dengan peraturan dan kebijakan instansi.				
17	Saya terbebani dengan tanggungjawab yang terlampau berat.				
18	Saya meninggalkan pekerjaan walaupun belum selesai,tanpa mempertimbangkan konsekuensinya.				
19	Saya tertekan saat harus meningkatkan kinerja				
20	Saya tertekan dengan beban kerja yang diterima.				
21	Gaji yang saya terima tidak sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan.				
22	Instansi saya kurang memperhatikan jenjang karir pegawainya.				
23	Saya tertekan dengan beban kerja yang diberikan karena tidak jelasnya pembagian tugas.				
24	Saya kurang memahami fungsi dari instansi ini.				
25	Tidak ada sikap saling tolong menolong diantara rekan kerja di instansi saya.				
26	Saya tidak mendapat simpati saat saya membuat kesalahan.				
27	Atasan saya bersikap tidak adil.				
28	Atasan saya tidak peduli terhadap kesulitan bawahannya.				



## Lampiran 6 Surat Penelitian



# UNIVERSITAS MEDAN AREA

## FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, 7366878, 7364348 📠 (061) 7368012 Medan 20223  
Kampus II : Jalan Setiabudi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 8225602 📠 (061) 8226331 Medan 20122  
Website: [www.uma.ac.id](http://www.uma.ac.id) E-Mail: [univ\\_medanarea@uma.ac.id](mailto:univ_medanarea@uma.ac.id)

Nomor : 1622/FPSI/01.10/V/2024  
Lampiran : -  
Hal : Penelitian

31 Mei 2024

Yth. Bapak Sekretaris Daerah  
U.p. Kepala Bagian Umum  
Kantor Bupati Tapanuli Utara  
di -

Tempat

Dengan hormat, bersama ini kami mohon kesediaan Bapak untuk memberikan izin dan kesempatan kepada mahasiswa kami:

Nama : Hikia N S Lumbantobing  
NPM : 208600121  
Program Studi : Ilmu Psikologi  
Fakultas : Psikologi

untuk melaksanakan pengambilan data di Kantor Bupati Tapanuli Utara, Jl. Letjend. Suprpto No.1, Hutagalung Siwaluompu, Kec. Tarutung, Kab. Tapanuli Utara guna penyusunan skripsi yang berjudul "*Gambaran iklim Organisasi Pegawai Sekretaris Daerah Kabupaten Tapanuli Utara*".

Perlu kami informasikan bahwa penelitian dimaksud adalah semata-mata untuk tulisan ilmiah dan penyusunan skripsi, yang merupakan salah satu syarat bagi mahasiswa tersebut untuk mengikuti ujian Sarjana Psikologi di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Sehubungan dengan hal tersebut kami mohon kiranya Bapak dapat memberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan, dan apabila telah selesai melakukan penelitian maka kami harapkan Bapak dapat mengeluarkan Surat Keterangan yang menyatakan bahwa mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan pengambilan data pada Instansi yang Bapak pimpin.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama yang baik diucapkan terima kasih.

An. Dekan,  
Ketua Program Studi Psikologi

Faadhil S. Psi, M. Psi, Psikolog

Tembusan  
- Mahasiswa Ybs  
- Arsip



**PEMERINTAH KABUPATEN TAPANULI UTARA**  
**SEKRETARIAT DAERAH**

Jalan Letjend Soeprapto Nomor 1 Tarutung 22411 Provinsi Sumatera Utara  
Telepon (0633) 20719 Faximile (0633) 21440  
Laman: <http://www.taputkab.go.id>; Post-el: [sekda@taputkab.go.id](mailto:sekda@taputkab.go.id)

**SURAT KETERANGAN**

Nomor: 042 /UMUM/ VI/2024

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Erwan Hutagalung, SSTP, MSP  
NIP : 19841103 200312 1 001  
Jabatan : Kepala Bagian Umum  
Unit Kerja : Sekretariat Daerah Kabupaten Tapanuli Utara

Dengan in menerangkan bahwa:

Nama : Hiskia N.S Lumbantobing  
NIM : 208600121  
Program Studi : Ilmu Psikologi  
Fakultas : Psikologi Universitas Medan Area

Benar telah selesai melaksanakan penelitian, pengumpulan data dan informasi di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Tapanuli Utara dari tanggal 03 Juni s/d 11 Juni 2024. Penelitian dilaksanakan dalam rangka untuk melengkapi data skripsi yang bersangkutan di atas dengan judul: "GAMBARAN IKLIM ORGANISASI PEGAWAI SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN TAPANULI UTARA".

Demikian surat keterangan ini disampaikan untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Tarutung, 28 Juni 2024

**KEPALA BAGIAN,**

**ERWAN HUTAGALUNG, SSTP, MSP**  
**PEMBINA**  
**NIP. 19841103200312 1 001**