

**IKLIM ORGANISASI DI BALAI BESAR PENJAMINAN MUTU PENDIDIKAN
PROVINSI SUMATERA BARAT**

Mutya Ayu Henirwan¹, Novriyanti Achyar², Syahril³, Merika Setiawati⁴

^{1,2,3,4} Universitas Negeri Padang

mutiaayuhenirwan2017@gmail.com

ABSTRACT

This research is motivated by the importance of organizational climate in creating a conducive work environment and supporting the effective implementation of employee duties. A good organizational climate plays a role in improving work coordination, employee motivation, the quality of the work environment, and communication, thus optimally achieving organizational goals. However, the conditions of work coordination, employee motivation, the work environment, and communication require continuous attention to ensure the creation of an organizational climate that supports organizational effectiveness. Therefore, this study aims to describe the organizational climate at the Center for Education Quality Assurance in West Sumatra Province based on indicators of work coordination, employee motivation, the work environment, and communication. This research used a quantitative approach with descriptive methods. The study population consisted of 120 employees, with a sample of 97 employees determined using proportional random sampling. Data were collected using a Likert-scale questionnaire that met validity and reliability requirements. Data were then analyzed using descriptive statistics by calculating the average value (mean). The results indicate that the organizational climate at the Center for Education Quality Assurance in West Sumatra Province is in the good category, with an overall average value of 4.27. The employee motivation indicator received the highest average score of 4.38, followed by the work coordination indicator at 4.25, the work environment indicator at 4.24, and the communication indicator at 4.23. Research findings indicate that the organizational climate at the West Sumatra Provincial Center for Education Quality Assurance has been able to create working conditions that support employee performance through good work coordination, high employee motivation, a conducive work environment, and effective communication. Therefore, the organization needs to maintain a good organizational climate and continuously improve the quality of communication and coordination between work units to support organizational effectiveness and optimal goal achievement.

Keywords: *organizational climate, work coordination, employee motivation, work environment, communication.*

ABSTRAK

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya iklim organisasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif serta mendukung efektivitas pelaksanaan tugas pegawai. Iklim organisasi yang baik berperan dalam meningkatkan koordinasi kerja, motivasi pegawai, kualitas lingkungan kerja, dan komunikasi sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara optimal. Namun, kondisi koordinasi kerja, motivasi pegawai, lingkungan kerja, dan komunikasi perlu terus diperhatikan untuk memastikan terciptanya iklim organisasi yang mendukung

efektivitas organisasi. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan iklim organisasi di Balai Besar Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Sumatera Barat berdasarkan indikator koordinasi kerja, motivasi pegawai, lingkungan kerja, dan komunikasi.

Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif. Populasi penelitian berjumlah 120 pegawai dengan sampel sebanyak 97 pegawai yang ditentukan menggunakan teknik *proportional random sampling*. Data dikumpulkan melalui angket skala Likert yang telah memenuhi persyaratan validitas dan reliabilitas, kemudian dianalisis menggunakan statistik deskriptif melalui perhitungan nilai rata-rata (mean). Hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim organisasi di Balai Besar Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Sumatera Barat berada pada kategori baik dengan nilai rata-rata keseluruhan sebesar 4,27. Indikator motivasi pegawai memperoleh nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,38, diikuti indikator koordinasi kerja sebesar 4,25, indikator lingkungan kerja sebesar 4,24, dan indikator komunikasi sebesar 4,23.

Temuan penelitian menunjukkan bahwa iklim organisasi di Balai Besar Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Sumatera Barat telah mampu menciptakan kondisi kerja yang mendukung pelaksanaan tugas pegawai melalui koordinasi kerja yang baik, motivasi pegawai yang tinggi, lingkungan kerja yang kondusif, serta komunikasi yang berjalan dengan baik. Oleh karena itu, organisasi perlu mempertahankan iklim organisasi yang telah berada pada kategori baik serta terus meningkatkan kualitas komunikasi dan koordinasi antar satuan kerja guna mendukung efektivitas organisasi dan pencapaian tujuan secara optimal.

Kata Kunci: iklim organisasi, koordinasi kerja, motivasi pegawai, lingkungan kerja, komunikasi

A. Pendahuluan

Mutu pendidikan merupakan salah satu faktor utama yang menentukan kualitas sumber daya manusia dan daya saing suatu bangsa. Upaya peningkatan mutu pendidikan memerlukan sistem penjaminan mutu yang mampu menjamin terlaksananya proses pendidikan secara efektif, efisien, dan berkelanjutan. Dalam konteks tersebut, Balai Besar Penjaminan Mutu Pendidikan (BBPMP) sebagai unit pelaksana teknis Kementerian

Pendidikan memiliki peran strategis dalam mendukung pelaksanaan penjaminan mutu pendidikan di daerah. Keberhasilan pelaksanaan tugas tersebut tidak hanya ditentukan oleh kebijakan dan sumber daya yang dimiliki organisasi, tetapi juga oleh kondisi lingkungan internal organisasi yang mampu mendukung kinerja pegawai secara optimal.

Salah satu faktor yang berperan penting dalam menciptakan efektivitas organisasi

adalah iklim organisasi. Iklim organisasi merupakan kondisi lingkungan internal organisasi yang menggambarkan karakteristik lingkungan kerja, pola hubungan antar anggota organisasi, sistem kerja, serta praktik manajemen yang dapat memengaruhi perilaku dan efektivitas kerja pegawai. Iklim organisasi yang baik akan menciptakan suasana kerja yang nyaman, meningkatkan motivasi, memperkuat koordinasi, dan mendorong komunikasi yang efektif sehingga tujuan organisasi dapat dicapai secara optimal. Sebaliknya, iklim organisasi yang kurang baik berpotensi menurunkan motivasi kerja, menghambat koordinasi, menimbulkan kesalahpahaman dalam komunikasi, serta berdampak pada rendahnya efektivitas organisasi.

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa iklim organisasi memiliki hubungan yang erat dengan peningkatan kinerja pegawai. Khasanah dan Kusmaryani (2024) menemukan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif terhadap perilaku kerja pegawai, sedangkan Julindrastuti et al. (2025)

menunjukkan bahwa iklim organisasi meningkatkan kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. Pada sektor pendidikan, Hermayanti et al. (2025) juga membuktikan bahwa iklim organisasi memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sementara Khairani et al. (2021) menunjukkan bahwa iklim organisasi berkontribusi terhadap peningkatan komitmen kerja tenaga kependidikan. Hasil-hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa organisasi yang mampu menciptakan iklim kerja yang positif cenderung memiliki pegawai yang lebih produktif, berkomitmen, dan mampu memberikan pelayanan yang lebih berkualitas.

Dalam praktiknya, iklim organisasi dapat diamati melalui berbagai aspek yang menggambarkan kondisi lingkungan kerja organisasi. Penelitian ini memfokuskan kajian pada empat indikator utama, yaitu koordinasi kerja, motivasi pegawai, lingkungan kerja, dan komunikasi. Keempat indikator tersebut dipilih karena merupakan aspek yang paling sering muncul dalam

berbagai kajian mengenai iklim organisasi sekaligus relevan dengan kondisi organisasi sektor publik. Koordinasi kerja yang efektif memungkinkan sinkronisasi pelaksanaan tugas antar unit kerja, motivasi kerja mendorong pegawai untuk berkontribusi secara optimal, lingkungan kerja yang kondusif menciptakan kenyamanan dalam bekerja, sedangkan komunikasi yang terbuka memperlancar pertukaran informasi dan pengambilan keputusan dalam organisasi.

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan di Balai Besar Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Sumatera Barat pada September–Oktober 2025, masih ditemukan beberapa fenomena yang berkaitan dengan iklim organisasi. Hambatan koordinasi masih terlihat melalui adanya tumpang tindih pelaksanaan tugas antar unit kerja serta keterlambatan penyelesaian dokumen administrasi lintas bidang. Dari aspek motivasi, sebagian pegawai masih menunjukkan rendahnya partisipasi dalam program inovasi dan implementasi digitalisasi

layanan. Selain itu, lingkungan kerja belum sepenuhnya menciptakan suasana kerja yang nyaman dan kolaboratif, sementara komunikasi antara pimpinan dan pegawai masih cenderung berlangsung secara satu arah sehingga kesempatan pegawai untuk memberikan masukan terhadap pelaksanaan pekerjaan belum berjalan secara optimal. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa masih terdapat aspek-aspek iklim organisasi yang perlu mendapat perhatian untuk mendukung efektivitas pelaksanaan tugas organisasi.

Penelitian mengenai iklim organisasi pada instansi pemerintah sebenarnya telah banyak dilakukan. Namun, sebagian besar penelitian sebelumnya lebih menitikberatkan pada pengaruh iklim organisasi terhadap variabel lain, seperti kinerja, kepuasan kerja, komitmen organisasi, maupun organizational citizenship behavior. Penelitian yang secara khusus mendeskripsikan kondisi iklim organisasi berdasarkan indikator koordinasi kerja, motivasi pegawai,

lingkungan kerja, dan komunikasi pada lembaga penjaminan mutu pendidikan masih relatif terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini memberikan kontribusi dengan menyajikan gambaran empiris mengenai kondisi iklim organisasi di BBPMP Provinsi Sumatera Barat berdasarkan keempat indikator tersebut sehingga dapat menjadi dasar dalam penyusunan kebijakan peningkatan kualitas lingkungan kerja organisasi.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan kondisi iklim organisasi di Balai Besar Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Sumatera Barat berdasarkan indikator koordinasi kerja, motivasi pegawai, lingkungan kerja, dan komunikasi. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan informasi bagi pimpinan dalam mempertahankan aspek-aspek iklim organisasi yang telah berjalan dengan baik sekaligus menjadi dasar dalam melakukan perbaikan terhadap aspek yang masih memerlukan peningkatan sehingga efektivitas organisasi dapat terus ditingkatkan.

B. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Penelitian bertujuan untuk mendeskripsikan kondisi iklim organisasi di Balai Besar Penjaminan Mutu Pendidikan (BBPMP) Provinsi Sumatera Barat berdasarkan indikator koordinasi kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja, dan komunikasi.

Populasi penelitian berjumlah 120 pegawai BBPMP Provinsi Sumatera Barat yang terdiri atas pegawai pada Bagian Umum, Tim Kerja PAUD, Tim Kerja SD, Tim Kerja SMP, Tim Kerja SMA. Jumlah sampel ditentukan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 5%, sehingga diperoleh 97 responden. Pengambilan sampel dilakukan menggunakan teknik *proportional random sampling*, sehingga setiap unit kerja memperoleh kesempatan yang proporsional untuk menjadi responden.

Instrumen penelitian menggunakan angket dengan skala Likert lima tingkat, yaitu sangat Setuju (SS), Setuju (S),

Kurang Setuju (KS), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS). Instrumen penelitian terdiri atas 50 butir pernyataan yang dikembangkan berdasarkan empat indikator iklim organisasi, yaitu koordinasi kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja, dan komunikasi. Sebelum digunakan dalam penelitian, instrumen diuji validitas dan reliabilitas melalui uji coba kepada 23 responden di luar sampel penelitian. Hasil pengujian menunjukkan bahwa instrumen memenuhi persyaratan validitas dan reliabilitas sehingga layak digunakan sebagai alat pengumpulan data.

Pengumpulan data dilakukan secara langsung kepada responden setelah memperoleh izin penelitian dari instansi terkait. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan statistik deskriptif dengan menghitung nilai rata-rata (mean) setiap indikator. Selanjutnya, hasil analisis dikategorikan berdasarkan tabel capaian responden untuk menggambarkan tingkat iklim organisasi pada setiap indikator maupun secara keseluruhan. Seluruh proses analisis data

dilakukan menggunakan IBM SPSS Statistics versi 26.

Tabel 1. Tingkat Capaian Responden

No	Skor Rata-Rata	Kategori
1.	4,6 - 5,0	Sangat Baik
2.	3,6 - 4,5	Baik
3.	2,6 - 3,5	Cukup
4.	1,6 - 2,5	Kurang Baik
5.	1,0 - 1,5	Tidak Baik

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan iklim organisasi di Balai Besar Penjaminan Mutu Pendidikan (BBPMP) Provinsi Sumatera Barat berdasarkan empat indikator, yaitu koordinasi kerja, motivasi pegawai, lingkungan kerja, dan komunikasi. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa secara keseluruhan iklim organisasi di BBPMP Provinsi Sumatera Barat berada pada kategori baik dengan skor rata-rata sebesar 4,27. Indikator dengan skor tertinggi adalah motivasi pegawai dengan nilai rata-rata 4,38, sedangkan indikator dengan skor terendah adalah komunikasi dengan nilai rata-rata 4,23. Meskipun demikian, seluruh indikator masih berada pada kategori baik, yang menunjukkan

bahwa iklim organisasi telah mampu mendukung pelaksanaan tugas pegawai di lingkungan BBPMP Provinsi Sumatera Barat.

Tabel 2. Rekapitulasi Hasil Penelitian

Indikator	Mean	Kategori
Koordinasi Kerja	4,25	Baik
Motivasi Pegawai	4,38	Baik
Lingkungan Kerja	4,24	Baik
Komunikasi	4,23	Baik
Rata – Rata Keseluruhan	4,27	Baik

Hasil penelitian pada indikator koordinasi kerja menunjukkan nilai rata-rata sebesar 4,25 dengan kategori baik. Hasil ini menyatakan bahwa koordinasi antar pegawai maupun antar unit kerja telah berjalan dengan baik sehingga mampu mendukung kelancaran pelaksanaan tugas. Item dengan skor tertinggi adalah "Saya saling membantu dengan rekan kerja ketika mengalami kesulitan pekerjaan" dengan nilai rata-rata 4,43, sedangkan skor terendah sebesar 4,15 terdapat pada aspek penyalarsan tugas antar pegawai. Temuan ini menunjukkan bahwa hubungan kerja antar pegawai telah terbentuk dengan baik, meskipun penyalarsan tugas masih perlu

ditingkatkan agar pelaksanaan pekerjaan menjadi lebih efektif.

Indikator motivasi pegawai memperoleh skor rata-rata sebesar 4,38 dengan kategori baik. Hasil tersebut menunjukkan bahwa pegawai memiliki dorongan yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaan, berupaya mencapai target organisasi, serta berkomitmen memberikan hasil kerja terbaik. Pernyataan dengan skor tertinggi adalah "Saya berusaha memberikan hasil kerja terbaik bagi organisasi" dengan nilai rata-rata 4,56, sedangkan skor terendah adalah "Saya mampu bekerja tanpa harus selalu menunggu arahan" dengan nilai rata-rata 4,28. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi pegawai berada pada kondisi yang baik, namun inisiatif dalam bekerja secara mandiri masih dapat terus ditingkatkan.

Pada indikator lingkungan kerja, diperoleh skor rata-rata sebesar 4,24 dengan kategori baik. Temuan ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja di BBPMP Provinsi Sumatera Barat telah mampu memberikan kenyamanan bagi pegawai dalam melaksanakan

tugas. Hubungan kerja antar pegawai juga tergolong baik sehingga mendukung terciptanya suasana kerja yang harmonis. Kondisi tersebut menjadi salah satu faktor yang mendukung terciptanya iklim organisasi yang baik.

Sementara itu, indikator komunikasi memperoleh skor rata-rata sebesar 4,23 dan berada pada kategori baik. Item dengan skor tertinggi adalah "Saya mudah berdiskusi dengan rekan kerja mengenai pekerjaan" dengan nilai rata-rata 4,32, sedangkan item dengan skor terendah adalah "Saya merasakan adanya keterbukaan komunikasi dalam organisasi" dengan nilai rata-rata 4,04. Hasil ini menunjukkan bahwa komunikasi antar pegawai telah berjalan dengan baik, namun aspek keterbukaan komunikasi masih perlu memperoleh perhatian agar komunikasi dua arah dalam organisasi dapat berlangsung lebih efektif.

Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa keempat indikator iklim organisasi berada pada kategori baik. Meskipun demikian, aspek komunikasi memperoleh skor

paling rendah dibandingkan indikator lainnya sehingga peningkatan keterbukaan komunikasi, forum diskusi, dan menyamoaikan pendapat perlu menjadi perhatian dalam upaya memperkuat iklim organisasi di BBPMP Provinsi Sumatera Barat.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim organisasi di Balai Besar Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Sumatera Barat berada pada kategori baik. Temuan ini menunjukkan bahwa koordinasi kerja, motivasi pegawai, lingkungan kerja, dan komunikasi telah mampu mendukung pelaksanaan tugas serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Iklim organisasi yang positif mencerminkan adanya hubungan kerja yang harmonis, kerja sama yang baik, serta dukungan organisasi yang mendorong pegawai untuk bekerja secara efektif dalam mencapai tujuan organisasi.

Pada indikator koordinasi kerja, hasil penelitian menunjukkan kategori baik dengan skor rata-rata 4,25. Temuan ini menunjukkan bahwa koordinasi antar pegawai maupun antar unit kerja telah

berjalan secara efektif sehingga mampu memperlancar pelaksanaan tugas dan meningkatkan kerja sama dalam organisasi. Menurut Wirawan (2015), koordinasi yang baik merupakan salah satu faktor yang membentuk iklim organisasi yang positif karena mampu menciptakan keselarasan dalam pelaksanaan tugas, memperkuat hubungan kerja, meningkatkan komunikasi, serta mendorong efektivitas organisasi. Oleh karena itu, koordinasi yang telah terjalin di BBPMP Provinsi Sumatera Barat menjadi salah satu faktor pendukung terciptanya iklim organisasi yang baik.

Motivasi pegawai merupakan indikator dengan nilai rata-rata tertinggi, yaitu 4,35, yang menunjukkan bahwa pegawai memiliki dorongan yang tinggi untuk bekerja secara optimal, berinisiatif dalam menyelesaikan tugas, serta memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi. Menurut Hasibuan (2019), motivasi merupakan pemberian daya penggerak yang mampu menciptakan semangat kerja sehingga seseorang terdorong

untuk bekerja secara efektif dan mencapai kepuasan dalam melaksanakan pekerjaannya. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi yang tinggi menjadi salah satu faktor yang mendukung terciptanya iklim organisasi yang baik karena mampu meningkatkan semangat kerja dan tanggung jawab pegawai terhadap pelaksanaan tugas.

Lingkungan kerja juga berada pada kategori baik yaitu 4,24 yang menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja di BBPMP Provinsi Sumatera Barat telah mampu menciptakan suasana kerja yang nyaman, hubungan kerja yang harmonis, serta mendukung efektivitas pelaksanaan tugas. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Sulastri *et. al.*, (2025) yang menyatakan bahwa iklim organisasi yang baik tercermin dari hubungan kerja yang harmonis, suasana kerja yang kondusif, serta adanya dukungan antar pegawai dalam melaksanakan tugas. Selain itu, Hadiyanto dan Syahril (2018) menegaskan bahwa lingkungan yang kondusif merupakan faktor penting dalam meningkatkan efektivitas pelaksanaan tugas dan

kualitas kinerja anggota organisasi. Dengan demikian, lingkungan kerja yang positif menjadi salah satu unsur penting dalam membentuk iklim organisasi yang mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Pada indikator komunikasi, hasil penelitian menunjukkan kategori baik dengan skor rata-rata 4,25. Temuan ini menunjukkan bahwa komunikasi di lingkungan BBPMP Provinsi Sumatera Barat telah mampu mendukung penyampaian informasi, memperlancar koordinasi, serta menciptakan hubungan kerja yang harmonis. Meskipun demikian, keterbukaan komunikasi masih perlu terus ditingkatkan agar komunikasi antara pimpinan dan pegawai maupun antar pegawai berlangsung lebih efektif. Menurut Mulyana (2017), komunikasi merupakan proses penyampaian pesan untuk menciptakan kesamaan makna, sedangkan Achyar (2021) menjelaskan bahwa komunikasi merupakan bagian penting dalam proses manajemen karena berfungsi sebagai media penyampaian informasi, membangun hubungan kerja, memperkuat koordinasi, serta

menciptakan kesamaan pemahaman dalam mencapai tujuan organisasi. Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian Nabella dan Syafitri (2024) yang menyatakan bahwa komunikasi organisasi yang efektif mampu meningkatkan koordinasi, membangun hubungan kerja yang harmonis, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Oleh karena itu, komunikasi yang efektif menjadi salah satu faktor penting dalam membentuk iklim organisasi yang positif di BBPMP Provinsi Sumatera Barat.

Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim organisasi di BBPMP Provinsi Sumatera Barat telah berada pada kategori baik. Hal ini menyatakan bahwa koordinasi kerja yang efektif, motivasi pegawai yang tinggi, lingkungan kerja yang kondusif, dan komunikasi yang baik saling mendukung dalam menciptakan iklim organisasi yang positif. Dengan mempertahankan keempat aspek tersebut serta meningkatkan keterbukaan komunikasi dan penguatan koordinasi antar unit kerja, organisasi diharapkan mampu meningkatkan efektivitas

pelaksanaan tugas serta mendukung pencapaian tujuan organisasi secara berkelanjutan.

D. Kesimpulan

Penelitian ini menyimpulkan bahwa iklim organisasi di Balai Besar Penjaminan Mutu Pendidikan (BBPMP) Provinsi Sumatera Barat berada pada kategori baik dengan nilai rata-rata sebesar 4,27. Keempat indikator yang diteliti, yaitu koordinasi kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja, dan komunikasi, seluruhnya berada pada kategori baik. Indikator motivasi kerja memperoleh nilai rata-rata tertinggi, yang menunjukkan bahwa pegawai memiliki dorongan dan komitmen yang kuat dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Sementara itu, indikator komunikasi memperoleh nilai rata-rata terendah meskipun masih berada pada kategori baik, sehingga masih diperlukan upaya untuk meningkatkan keterbukaan komunikasi, mekanisme umpan balik, dan koordinasi antar satuan kerja. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa iklim organisasi di BBPMP Provinsi

Sumatera Barat telah mendukung pelaksanaan tugas organisasi, namun perbaikan secara berkelanjutan tetap diperlukan untuk memperkuat efektivitas organisasi. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi dan pertimbangan bagi pimpinan dalam merumuskan kebijakan yang mendukung terciptanya iklim organisasi yang lebih kondusif, sekaligus menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya yang mengkaji iklim organisasi pada lembaga pendidikan atau instansi pemerintah dengan menambahkan variabel maupun pendekatan penelitian yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- Achyar, N. (2021). *Kompetensi Berkomunikasi dalam Manajemen Pendidikan*. Padang: CV. Muharika Rumah Ilmiah.
- Gading, A. I., Sulastri, Syahril, & Hendri Budi Utama. (2025). *Iklim organisasi di Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Barat*. Indonesian Journal of Administration and Management in Education (IJAM-EDU), 2(3), 372–381.
- Hadiyanto, & Syahril. (2018). *Perbaikan iklim kelas untuk*

- peningkatan kualitas pembelajaran di perguruan tinggi. *JRTI (Jurnal Riset Tindakan Indonesia)* ISSN: 2502-079X(Print)ISSN: 2503-1619(Electronic).
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hermayanti, K. A., Tje, E., Dima, Y., Koli, D. Y., Wacana, K. A., & Abstrak, K. (2025). *Pengaruh Kompetensi, Kepemimpinan Tranformasional, dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pendidikan*. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 11(D), 543–560.
- Julindrastuti, D., & Karyadi, I. (2025). *The Influence of Organizational Climate on Employee Performance with Job Satisfaction as a Mediating Variable*. *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Publik: Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Administrasi Publik*, 15.
- Khairani, E., Giatman, M., & Ernawati, . (2021). *Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Komitmen Guru*. *Educate : Jurnal Teknologi Pendidikan*, 6(2), 52.
- Khasanah, M., & Kusmaryani, R. E. (2024). *Acta Psychologia Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Pegawai* (Vol. 06, Number 01).
- Mulyana, D. (2017). *Ilmu Komunikasi: Suatu Pengantar*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Nabella, & Syafitri. (2024). *Pengaruh iklim organisasi terhadap organizational citizenship behavior pada pegawai*. *Acta Psychologia*, 6(1), 37–45.
- Wirawan. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia: Teori, Psikologi, Hukum Ketenagakerjaan, Aplikasi dan Penelitian: Aplikasi dalam Organisasi Bisnis, Pemerintahan dan Pendidikan*. Jakarta: Rajawali Pers.