

## **BAB V PENUTUP**

### **5.1. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan juga analisis yang dilakukan oleh peneliti maka dapat ditarik kesimpulan bahwa

1. Adapun strategi yang dilakukan kepala LPMP Sultra dalam menciptakan iklim kerja yang kondusif di LPM Sultra adalah dengan melalui gaya kepemimpinan demokratis, membangun komunikasi yang baik antar anggota lembaga, kelengkapan sarana dan prasarana, pemberian motivasi, serta pembagian tugas yang jelas dan sesuai dengan tupoksinya masing-masing.
2. Iklim kerja di LPMP Sultra sudah termasuk iklim kerja yang kondusif hal ini sesuai dengan pengakuan para pegawai di LPMP Sultra. Selain itu dapat juga dilihat dari kepemimpinan yang terbuka dimana pimpinan senantiasa terbuka terhadap masukan dan saran dari pegawai sehingga pegawai akan merasa dihargai, dari segi sarana prasarana sudah tergolong baik lingkungan kerja yang bersih, ruang kerja yang nyaman, dan kelengkapan sarana dan prasarana penunjang lainnya. dari segi komunikasi di LPMP Sultra juga sangat baik suasana kerja yang terbentuk sudah tergolong harmonis.

### **5.2. Saran**

1. Untuk kepala LPMP Sultra agar senantiasa berusaha menciptakan lingkungan kerja yang jauh lebih baik lagi
2. Untuk pegawai LPMP Sultra agar senantiasa semangat dalam mengerjakan tugas-tugas dan tanggung jawabnya secara profesional dan tetap menjaga iklim kerja tetap baik.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agustini, Fauziah. (2010). *Manajemen Sumberdaya Manusia Lanjutan*. Medan: Madenatera.
- Akib, Taufik. (2021) Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah dan PLPG (Pendidikan dan Latihan Profesi Guru) Terhadap Kinerja Guru. *Shautut Tarbiyah*. 27(1)
- Akram, Susdiyanto, Yaumi, M. (2018). Korelasi antara Komunikasi Organisasi dan Budaya Organisasi dengan Iklim Kerja Di Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Bone Sulawesi Selatan. *Journal of Islamic Education Management*
- Anwar, H. (2014). Proses Pengambilan Keputusan untuk Mengembangkan Mutu Madrasah. *Nadwa: Jurnal Pendidikan Islam Vol. 8, Nomor 1, April*, 40-49.
- Frimaiyulis. (2013). Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru di SMK Negeri 2 Pariaman. *Jurnal Administrasi Pendidikan Volume 1 Nomor 1 Oktober*, 4.
- Iqbal, M. (2019). *Pengaruh Organisasi Terhadap Loyalitas Kinerja Karyawan PT. Cendana Tehnika Utama Malang*. Skripsi tidak di publikasikan. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, Malang.
- Komalasari, B., Naumi, T. A. (2016). Strategi Komunikasi Pengelola Prodi KPI dalam Menciptakan Iklim Organisasi Yang Kondusif, *Jurnal Dakwah dan Komunikasi STAIN Curup-Bengkulu*
- Malika, A. (2019). Peran Kepala Sekolah Sebagai Pencipta Iklim Kerja Dalam Rangka Meningkatkan Etos Kerja Guru Di SMP Islam Azizi Medan.
- Pasaribu, K. V., & Indrawati, D. A. (2016). Pengaruh Iklim Organisasi Dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial provinsi Bali. *E-Jurnal Unud*
- Pratiwi, H. (2016). Pengaruh Kepemimpinan, Iklim Organisasi, Dan Budaya Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pt. Admiral Lines Belawan. *Jurnal Bisnis Administrasi*, 5(2) , 42-48.
- Priansa, S. & (2014). *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik & Bisnis*. Bandung: Alfabetta
- Purnama, A. (2013). Peranan Gaya Kepemimpinan dan Sistem Pengendalian Manajemen terhadap Loyalitas Karyawan di Perusahaan Keluarga PT. SUS Surabaya. *Calyptra: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya Vol.2 No.2*, 9
- Rangkuti, F. (2013). *ANALISIS SWOT: Teknik Membedah Kasus Bisnis*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama
- Rini, P. A., Pratiwi, N. R., & Adiono, R. (2014). Strategi Menciptakan Iklim Ukm Pada Industri Kreatif Batik Tulis (Studi pada Dinas Koperasi, Industri, dan Perdagangan Kabupaten Kediri). *Jurnal Administrasi Publik (JAP)*, 3(12)

- Ritonga, N. A. ( 2020). Peran Kepala Sekolah Dalam Menciptakan Iklim Kerja Yang Kondusif Di SD IT Umami Aida Medan. *Journal Continuous Education*, 1(1),
- Santiari, L.P., Dantes, K.R., Sunu, (2020). Kontribusi Kepemimpinan Kepala Sekolah, Iklim Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia* ,11(1)
- Setiyadi, B., & Lukita, M. (2020). Fungsi Kepala Sekolah Dalam Menciptakan Iklim Kerja. *SAP (Susunan Artikel Pendidikan)*, 5(2).
- Siswanto, A. E. (2012). *Analisis Pengaruh Iklim Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Karir : Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (studi pada karyawan PT. pertamina (persero) pemasaran wilayah Jateng dan DIY)*. Skripsi. Universitas Diponegoro, Semarang.
- Suherman, U. D. (2019). Pentingnya Kepemimpinan Dalam Organisasi. *Jurnal Ilmu Akuntansi dan Bisnis Syariah*, 1(2).
- Susanty, E. IKLIM ORGANISASI : MANFAATNYA BAGI ORGANISASI. Semnas Fekon: Optimisme Ekonomi Indonesia 2013, Antara Peluang dan Tantangan.
- Syahrul. (2015). KEPEMIMPINAN DAN INOVASI LEMBAGA PENDIDIKAN (Pengalaman Pondok Gontor VII Putra Sulawesi Tenggara). *Jurnal Al-Ta'dib*, 08(1)
- Tinambunan, K. A. (2019). Analisis Iklim Organisasi PT. Sharon. *FRIMA-2019 (Festival Riset Ilmiah Manajemen & Akutansi)*, 2614-6681.
- Trioctavia, J., Hamid, D., Mukzam, D. M. (2016). Peranan Pemimpin Dalam Mengembangkan Budaya Organisasi (Studi Kasus Pada PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Malang Regional Office). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*,40(1) .
- Ulandari, D. L., Zuhri, A., & Suwena, R. K. (2014). Pengaruh Iklim Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Diva Elektronika Singraja. 4(1)
- Yandi, T. A. (2013). Iklim Organisasi Pada Kantor Badan Pendidikan Dan Pelatihan Provinsi Sumatera Barat. *jurnal Administrasi Pendidikan Bahana Manajemen Pendidikan*, 1(1), 268-461.