

PENGARUH KEMAMPUAN KERJA PEGAWAI DAN IKLIM ORGANISASI DENGAN EFEKTIVITAS ORGANISASI DI BALAI REHABILITASI SOSIAL MARDI UTOMO SEMARANG I

Oleh :
Khoiriyah Sari Pertiwi, Nina Widowati, Rihandoyo *)

**JURUSAN ADMINISTRASI PUBLIK
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN POLITIK
UNIVERSITAS DIPONEGORO**

Jalan Profesor Haji Soedarto, Sarjana Hukum Tembalang Semarang Kotak Pos 12693
Telepon (024) 7465407 Faksimile (024) 7465404
Laman: <http://www.fisip.undip.ac.id> email fisip@undip.ac.id
Email: sarri_pertiwi@ymail.com

ABSTRACT

Organizational effectiveness is the attainment of the goal that had been developed by an organization. This research aims to know the affect of employee working ability and organizational climate with organizational effectiveness in the Social Rehabilitation Center Mardi Utomo Semarang I. Researcher used explanatory research type by distributing an open questionnaire to collect data from 21 respondents. This research using Pearson product moment correlation analysis to measure hypothesis.

The result of this research through product moment correlation formula shows that level of the relation between the variables of employee working ability with organizational effectiveness with score 0.675, organizational climate with organizational effectiveness with score 0.680, employees working ability and organizational climate with organizational effectiveness with score 0.742, so there're in the category of strong . According to the t test showed that employee working ability (X1) affect organizational effectiveness (Y) with score 3.985, organizational climate (X2) affect organizational effectiveness (Y) with score 4.041 and there is a positive and significant affect the employees working ability (X1) and organizational climate (X2) with organizational effectiveness (Y) on the score 11.044.

In conclusion showed a positive and significant effect between employee working ability and organizational climate with organizational effectiveness. It's mean that to improve the effectiveness of the organization in the Social Rehabilitation Center Mardi Utomo Semarang I needed a few things to do like holding discussions with the social educational institutions, deepening of the process of social and rehabilitation services, an evaluation of services to receiver, increase the level of communication and give an award from the leader as a form of attention.

Keywords : *Organizational Effectiveness, Employee Work Ability, and Organizational Climate.*

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah merupakan wujud dari reformasi pemerintahan tentang Otonomi Daerah yang mengatur pembagian kewenangan antara pemerintah Pusat dan Daerah. Untuk mewujudkan proses otonomi daerah diperlukan kualitas aparatur dan efektivitas kerja setiap organisasi daerah.

Permasalahan kesejahteraan sosial telah menjadi isu umum di setiap daerah, namun penyelesaiannya masih memerlukan banyak campur tangan berbagai pihak. Salah satu persoalan yang menjadi fokus pemerintah daerah Provinsi Jawa Tengah adalah pemberian pelayanan dan rehabilitasi sosial kepada Penyandang Masalah Kesejahteraan Sosial.

Untuk memberikan rehabilitasi dan peningkatan keterampilan PMKS untuk lebih mandiri sangat dibutuhkan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan di bidang rehabilitasi dari peningkatan motivasi hingga keikutsertaannya dalam pemberian pelayanan dan rehabilitasi sosial. Melalui sumber daya manusia yang berkualitas dan berkemampuan di bidangnya, tentu tujuan organisasi dapat lebih mudah tercapai. Thoha (2000:154) bahwa “kemampuan adalah suatu kondisi yang menunjukkan unsur kematangan yang berkaitan pula dengan pengetahuan dan keterampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan, latihan dan pengetahuan”.

Sesuai dengan tugas pokok dan fungsi dari Balai Rehabilitasi Sosial Mardi Utomo Semarang I pemberian pelayanan dan rehabilitasi terfokus pada Pengemis, Gelandangan, dan Orang Terlantar (PGOT) diperlukan pegawai yang profesional di bidang sosial dan suasana kerja yang mendukung terlaksananya setiap tugas pokok dan fungsi balai untuk memandirikan PGOT.

Namun ditemukan persoalan terkait kemampuan dari pegawai balai seperti terdapat kesulitan koordinasi dan komunikasi antar pegawai sehingga kerjasama yang terjalin kurang maksimal tercapai. Hal ini didukung oleh kendala-kendala yang dialami oleh balai yang tercantum di dalam Laporan Pelaksanaan Kegiatan Pelayanan dan Rehabilitasi Sosial bagi PGOT di Balai Rehabilitasi Sosial Mardi Utomo Semarang I periode tahun 2013-2014 menjelaskan beberapa permasalahan mendasar yang sering dihadapi dalam memberikan pelayanan ataupun mengatasi Penyandang Masalah Kesejahteraan Sosial antara lain:

1. Kapasitas sumber daya manusia pelaksana pelayanan kesejahteraan sosial yang masih terbatas. Padahal sumber daya manusia merupakan hal yang penting untuk memperoleh efektivitas organisasi, namun jika terdapat persoalan kapasitas sumber daya manusia menimbulkan pertanyaan apakah organisasi tersebut sudah mencapai efektivitas dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya.
2. Koordinasi dan komunikasi pada berbagai sektor dan level yang masih belum optimal. Koordinasi dan komunikasi merupakan hal yang penting dalam melaksanakan kegiatan maupun program yang diwujudkan dari tujuan organisasi, namun jika terdapat permasalahan terkait dengan komunikasi pegawai ataupun seluruh bagian di balai, tentu sangat diperlukan kemampuan beradaptasi dan berkomunikasi yang baik antar bagian untuk melaksanakan tujuan organisasi.
3. Belum tersedianya tenaga medis (perawat) untuk pelayanan kesehatan bagi penerima manfaat. Program pelaksanaan rehabilitasi sosial dan

pelayanan yang diberikan oleh balai terdiri dari berbagai jenis rehabilitasi, salah satunya adalah peningkatan kualitas kesehatan dari penerima manfaat, namun persoalan belum tersedianya tenaga medis menyebabkan terkendalanya tugas organisasi.

4. Pekerja sosial fungsional jumlahnya sedikit, sehingga belum optimal dalam pendampingan penerima manfaat. Kemampuan yang dimiliki oleh pegawai di Balai Rehabilitasi Sosial Mardi Utomo Semarang I untuk memberikan pendampingan merupakan kemampuan yang paling penting dalam menghasilkan perubahan *mindset* dan pemberian motivasi, namun kemampuan sebagai pekerja sosial fungsional masih dimiliki oleh 3 orang saja, sehingga penanganan pengemis, gelandangan dan orang terlantar masing sangat kurang.

Faktor kemampuan yang mencakup pendidikan, keterampilan, pengetahuan dan prestasi memang sangat mempengaruhi terhadap tercapainya tujuan organisasi sebagai wujud dari efektivitas organisasi, namun demikian kemampuan pekerjaan tidak hanya didasarkan pada tingkat pendidikan saja, tetapi juga pada pengalaman dan pelaksanaan pekerjaan yang dibebankan dan jenis pekerjaan yang diberikan kepada setiap pegawai. Selain itu pemahaman terkait informasi maupun peraturan pemerintah terhadap pegawai juga menjadi salah satu pendukung dari efektivitas kerja organisasi.

Selain faktor kemampuan para pekerja di dalam organisasi, salah satu hal terpenting yang diangkat oleh penulis adalah iklim organisasi yang berpengaruh pada efektivitas organisasi. Iklim organisasi menjadi sangat penting karena dengan iklim

organisasi yang kondusif setiap individu, kelompok dan pimpinan akan mengetahui tugas pokok dan fungsi masing-masing. Namun berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan penulis iklim organisasi di Balai Rehabilitasi Sosial Mardi Utomo Semarang I menunjukkan pola kerja yang hanya berdasarkan perintah dan arus komunikasi yang bersifat instruktif dari atasan kepada bawahan. Oleh sebab itu seringkali ditemui proses kerja di dalam organisasi kurang optimal.

Selain itu para pegawai menuturkan kesulitan dalam beradaptasi dengan lingkungan balai baik disebabkan oleh penerima manfaat yang sulit diubah pola pikirnya maupun sistem kerja yang disesuaikan dengan persoalan yang ada, sehingga seringkali harus beradaptasi berulang kali.

Dengan berbagai indikator permasalahan yang ada di Balai Rehabilitasi Sosial Mardi Utomo, diperlukan iklim organisasi yang sehat diantara seluruh pegawai balai serta kepemimpinan yang tepat untuk memperoleh hasil kerja yang maksimal.

B. Tujuan Penelitian

1. Mengetahui tingkat efektivitas organisasi, kemampuan kerja dan iklim organisasi di Balai Rehabilitasi Sosial Mardi Utomo Semarang I.
2. Mengetahui pengaruh kemampuan kerja pegawai dengan efektivitas organisasi di Balai Rehabilitasi Sosial Mardi Utomo Semarang I
3. Mengetahui pengaruh iklim organisasi dengan efektivitas organisasi di Balai Rehabilitasi Sosial Mardi Utomo Semarang I
4. Mengetahui pengaruh kemampuan kerja pegawai dan iklim organisasi dengan efektivitas organisasi di Balai Rehabilitasi Sosial Mardi Utomo Semarang I

C. Teori

C.1. Teori Efektivitas Organisasi

James L. Gibson dkk yang dikutip oleh Pasolong (2007:4) mengatakan bahwa efektivitas adalah pencapaian sasaran dari upaya bersama. Derajat pencapaian sasaran menunjukkan derajat efektivitas.

Tjokroadmidjojo yang dikutip oleh pasolong (2007:4) juga mengatakan bahwa efektivitas dinyatakan agar pelaksanaan administrasi lebih mencapai hasil seperti yang direncanakan, mencapai sasaran tujuan yang ingin dicapai dan lebih berdaya hasil.

Steers yang dikutip oleh Tangkilisan mengemukakan lima kriteria dalam pengukuran efektivitas dalam mengukur efektivitas organisasi, yaitu:

1. Produktivitas
2. Kemampuan adaptasi atau fleksibilitas
3. Kepuasan kerja
4. Kemampuan berlaba
5. Pencarian sumber daya

C.2. Teori Kemampuan Kerja Pegawai

Subkhi dan Jauhar (2013:30-31) mendefinisikan kemampuan sebagai kapasitas seseorang untuk melaksanakan beberapa kegiatan dalam satu pekerjaan.

Kemampuan dasar yang harus dimiliki oleh seorang pegawai yaitu (dalam Gibson, 2007 : 54) :

1. Kemampuan Interaksi yang meliputi unsur-unsur :
 - a. Kemampuan para bawahan untuk berkomunikasi dengan atasan.
 - b. Kemampuan seorang pegawai untuk menciptakan, membentuk, dan menjaga hubungan-hubungan pribadi dengan pegawai lain.
 - c. Kemampuan pegawai untuk menyampaikan gagasan pada atasan.
 - d. Kemampuan dalam menyampaikan saran pada

bawahan atau dari bawahan pada atasan.

2. Kemampuan Konseptual yang meliputi unsur-unsur :
 - a. Tingkat pendidikan formal yang pernah diterima oleh para pegawai.
 - b. Tingkat pendidikan informal yang pernah diterim oleh para pegawai.
 - c. Tingkat kemampuan para pegawai dalam pengambilan keputusan.
 - d. Kemampuan seorang pegawai untuk merespon setiap tuntutan.
 - e. Kemampuan seorang pegawai untuk mengetahui struktur kerjanya.
3. Kemampuan Administrasi yang meliputi unsur-unsur :
 - a. Kemampuan seorang pegawai untuk mengembangkan dan mengikuti rencana-rencana kebijakan.
 - b. Kemampuan seorang pegawai untuk mengikuti prosedur-prosedur yang telah ditetapkan.
 - c. Kemampuan seorang pegawai untuk mengelola barang atau jasa.
4. Kemampuan Teknis yang meliputi unsur-unsur :
 - a. Kemampuan pegawai untuk mempergunakan peralatan-peralatan.
 - b. Kemampuan pegawai untuk mempergunakan pengalamannya.

C.3. Teori Iklim Organisasi

Betlis dalam Yulianto (2002: 38) mengemukakan bahwa iklim organisasi adalah suatu sifat atau ciri-ciri yang relatif tetap pada lingkungan internal organisasi dan yang membedakan dengan organisasi lain, sedangkan ciri tersebut dihasilkan oleh tingkah laku dan kebijakan organisasi, dirasakan oleh organisasi, dapat

dipergunakan untuk menafsirkan organisasi dan sebagai sumber untuk mengarahkan aktivitas pegawai.

Selanjutnya Litwin dan Stringer dalam French (1984) yang dikutip oleh Yulianto (2002 :39) mengemukakan ukuran iklim organisasi, yaitu :

- a. Struktur Organisasi
- b. Pertanggungjawaban
- c. Upah
- d. Resiko
- e. Perhatian
- f. Dukungan
- g. Standar
- h. Konflik

D. Metode Penelitian

D.1. Tipe Penelitian

Pada penelitian ini menggunakan tipe penelitian eksplanatori / verifikatif, karena penelitian ini menerangkan hubungan antara variabel – variabel penelitian serta menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Sehingga dalam penelitian ini dapat diketahui pengaruh dari masing-masing variabel terhadap variabel lain.

D.2. Populasi

Populasi dari penelitian ini adalah pegawai di Balai Rehabilitasi Sosial Mardi Utomo Semarang I khususnya pada seksi penyantunan, pelayanan dan rehabilitasi sosial serta tenaga fungsional yang berjumlah 21 orang.

D.3. Sampel

Teknik sampling yang digunakan untuk pengambilan sampel sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Subyek atau individu yang digunakan yaitu seluruh pegawai pada seksi

penyantunan, seksi pelayanan dan rehabilitasi sosial dan kelompok jabatan fungsional yang berhubungan langsung dengan penerima manfaat khususnya Pengemis, Gelandangan dan Orang Terlantar (PGOT). Jumlah sampel yang dibutuhkan adalah pegawai Balai Rehabilitasi Sosial Mardi Utomo Semarang I sebanyak 21 orang.

D.4. Jenis Data

Dalam penelitian ini jenis data yang digunakan berupa data primer dan data sekunder.

D.5. Skala Pengukuran

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala pengukuran interval.

D.6. Teknik Pengumpulan Data

1. Kuesioner
2. Wawancara

D.7. Pengolahan Data

1. Editing
2. *Coding*
3. Tabulasi

D.8. Analisis Data

Analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisi data kuantitatif dari hasil kuesioner yang diperoleh dan analisis data kualitatif dari wawancara yang dilakukan.

D.9. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis menggunakan rumus “*Koefisien Korelasi Product Moment Pearson*” yang berguna untuk menentukan suatu besaran yang menyatakan bagaimana kuatnya hubungan suatu variabel dengan variabel lain dengan tidak mempersoalkan

apakah variabel tertentu tergantung dengan variabel lain dengan menggunakan teknis SPSS.

PEMBAHASAN

1. Tingkat Efektivitas Organisasi, Kemampuan Kerja Pegawai, dan Iklim Organisasi

Tingkat efektivitas organisasi di Balai Rehabilitasi Sosial Mardi Utomo Semarang 1 berada pada kategori baik, hal tersebut berdasarkan hasil rekapitulasi yang menunjukkan bahwa 7 responden (33,3 %) menyatakan tidak baik dan 14 responden (66,75) menyatakan baik.

Kemampuan kerja pegawai dan Iklim Organisasi di Balai Rehabilitasi Sosial Mardi Utomo Semarang I berada pada kategori baik yang didukung dari hasil rekapitulasi yang menunjukkan bahwa masing-masing variabel terlihat 4 responden (19 %) menyatakan tidak baik dan 17 responden (81%) menyatakan baik.

2. Pengaruh Kemampuan Kerja Pegawai dengan Efektivitas Organisasi

Hubungan antara kemampuan kerja pegawai dengan efektivitas organisasi menunjukkan hubungan kuat. Hal ini terlihat dari pegawai dengan kemampuan kerja yang rendah cenderung menghasilkan efektivitas organisasi yang rendah. Sedangkan pegawai dengan kemampuan kerja yang tinggi sebagian besar menghasilkan efektivitas organisasi yang tinggi pula.

Hasil uji statistik membuktikan bahwa ada hubungan yang signifikan antara variabel kemampuan kerja pegawai dengan efektivitas organisasi yang menunjukkan terdapat koefisien sebesar 0,675. Koefisien korelasi ini menunjukkan hubungan yang kuat karena berada pada interval koefisien antara 0,501 – 0,750.

Dari hasil pengujian koefisien determinasi (KD) menunjukkan bahwa variabel kemampuan kerja pegawai mempengaruhi efektivitas organisasi sebesar 45,5 % dan sisanya 54,5 % menunjukkan bahwa efektivitas organisasi dipengaruhi oleh sebab-sebab lain.

Setelah melakukan uji t untuk mengetahui taraf signifikansi penelitian ini didapat hasil bahwa t hitung sebesar 3,985 dengan signifikansi 0,001 (< 0,05) sedangkan nilai t tabel dengan derajat kesalahan 5 % sebesar 2,093. Artinya t hitung lebih besar daripada t tabel ($3,985 > 2,093$) maka hipotesis diterima.

3. Pengaruh Iklim Organisasi dengan Efektivitas Organisasi

Hubungan antara iklim organisasi dengan efektivitas organisasi menunjukkan hubungan kuat. Hal ini terlihat dari iklim organisasi yang kurang mendukung menghasilkan efektivitas organisasi yang rendah. Sedangkan iklim organisasi yang mendukung dapat menghasilkan efektivitas organisasi yang tinggi.

Hasil uji statistik membuktikan bahwa ada hubungan yang signifikan antara variabel iklim organisasi dengan efektivitas organisasi yang menunjukkan terdapat koefisien sebesar 0,680. Koefisien korelasi ini menunjukkan hubungan yang kuat karena berada pada interval koefisien antara 0,501 – 0,750.

Dari hasil pengujian koefisien determinasi (KD) menunjukkan bahwa variabel iklim organisasi mempengaruhi efektivitas organisasi sebesar 46,2 % dan sisanya 53,8 % menunjukkan bahwa efektivitas organisasi dipengaruhi oleh sebab-sebab lain.

Setelah melakukan uji t untuk mengetahui taraf signifikansi penelitian ini didapat hasil bahwa t hitung sebesar 4,041 dengan signifikansi 0,001 ($< 0,05$) sedangkan nilai t tabel dengan derajat kesalahan 5 % sebesar 2,093. Artinya t hitung lebih besar daripada t tabel ($4,041 > 2,093$) maka hipotesis diterima.

4. Pengaruh Kemampuan Kerja Pegawai dan Iklim Organisasi dengan Efektivitas Organisasi

Hasil uji statistik koefisien korelasi product moment membuktikan bahwa ada hubungan yang signifikan antara variabel kemampuan kerja pegawai dan iklim organisasi dengan efektivitas organisasi yang menunjukkan terdapat koefisien sebesar 0,742. Koefisien korelasi ini menunjukkan hubungan yang kuat karena berada pada interval koefisien antara 0,501 – 0,750.

Selain itu didukung dari hasil pengujian koefisien determinasi (KD) atau R Square sebesar 55,1 % yang menunjukkan bahwa variabel kemampuan kerja pegawai dan iklim organisasi mempengaruhi efektivitas organisasi sebesar 55,1 % dan sisanya 44,9 % dipengaruhi oleh sebab-sebab lain.

Untuk menguji seberapa jauh pengaruh variabel kemampuan kerja pegawai dan iklim organisasi dengan efektivitas organisasi secara bersama-sama menggunakan uji f. Dari hasil uji f diketahui bahwa f hitung sebesar 11,044 dengan signifikansi 0,001 ($< 0,05$) sedangkan nilai f tabel dengan derajat kesalahan 5 % sebesar 3,554. Artinya f hitung lebih besar daripada f tabel ($11,044 > 3,554$) maka hipotesis diterima.

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa :
 - a. Efektivitas organisasi di Balai Rehabilitasi Sosial Mardi Utomo Semarang I berada pada kategori baik. Hal tersebut disebabkan oleh pelayanan dan rehabilitasi sosial telah dilaksanakan sesuai dengan visi dan misi balai, pemahaman yang baik dari pegawai dalam menanggapi setiap tuntutan, pemahaman terhadap prosedur kerja.
 - b. Kemampuan kerja pegawai di Balai Rehabilitasi Sosial Mardi Utomo Semarang I berada pada kategori baik. Kemampuan dalam memahami setiap prosedur yang berkaitan dengan pelayanan dan rehabilitasi sosial, tanggung jawab yang tinggi dari pegawai dalam menyelesaikan setiap pekerjaan, kemampuan dalam berkomunikasi baik dengan rekan kerja maupun penerima manfaat /PGOT dan penyesuaian diri dengan tuntutan organisasi menjadikan penunjang dalam meningkatkan efektivitas organisasi di Balai Rehabilitasi Sosial Mardi Utomo Semarang I.
 - c. Iklim organisasi di Balai Rehabilitasi Sosial Mardi Utomo Semarang I mencapai kategori baik. Hal tersebut disebabkan oleh kesesuaian struktur organisasi yang telah dimiliki, dan arus informasi yang baik di Balai Rehabilitasi Sosial Mardi Utomo Semarang I.
2. Dari hasil pengujian koefisien korelasi product moment menunjukkan tingkat keeratan hubungan antara variabel kemampuan kerja pegawai dan efektivitas organisasi adalah kuat. Sedangkan sesuai dengan uji t yang dilakukan menunjukkan bahwa

kemampuan kerja pegawai (X1) mempengaruhi efektivitas organisasi (Y) dan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kemampuan kerja pegawai (X1) terhadap efektivitas organisasi (Y).

3. Dari hasil pengujian koefisien korelasi product moment menunjukkan tingkat keeratan hubungan antara variabel iklim organisasi dan efektivitas organisasi adalah kuat. Sedangkan sesuai dengan uji t yang dilakukan menunjukkan bahwa iklim organisasi (X2) mempengaruhi efektivitas organisasi (Y) dan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara iklim organisasi (X2) terhadap efektivitas organisasi (Y).
4. Dari hasil pengujian koefisien korelasi product moment menunjukkan tingkat keeratan hubungan antara variabel kemampuan kerja pegawai dan iklim organisasi dengan efektivitas organisasi adalah kuat. Sedangkan sesuai dengan uji F menunjukkan bahwa kemampuan kerja pegawai (X1) dan iklim organisasi (X2) mempengaruhi efektivitas organisasi (Y) dan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kemampuan kerja pegawai (X1) dan iklim organisasi (X2) terhadap efektivitas organisasi (Y).

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka penulis memberikan beberapa saran yang diharapkan dapat dijadikan masukan yang mungkin bermanfaat bagi Balai Rehabilitasi Sosial Mardi Utomo Semarang I sehingga dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam usaha meningkatkan efektivitas organisasi yang lebih optimal. Adapun saran dan masukan dari penulis sebagai berikut :

1. Untuk meningkatkan efektivitas identifikasi masalah PGOT yang dilakukan oleh seksi penyantunan

hendaknya diadakan kunjungan dan diskusi bersama dengan lembaga pendidikan di bidang sosial dan psikologis secara rutin untuk mempermudah pegawai menganalisa persoalan penerima manfaat.

2. Dalam meningkatkan efektivitas organisasi diperlukan pengembangan pelayanan dan rehabilitasi sosial, salah satu cara yang dapat dilakukan adalah dengan bertukar pikiran dan studi banding dengan balai-balai di daerah lain mengenai pemberian pelayanan dan rehabilitasi sosial bagi masing-masing penerima manfaat. Untuk mewujudkannya perlu diadakan kunjungan dan bertukar informasi secara berkala di balai terkait.
3. Seksi pelayanan dan rehabilitasi sebaiknya mengadakan evaluasi secara rutin terhadap penerima manfaat melalui pendekatan tanya jawab maupun emosional untuk menanyakan manfaat yang mereka terima maupun keluhan yang mereka miliki, sehingga dapat dilakukan perbaikan pelayanan dan rehabilitasi sosial untuk meningkatkan persentase kemandirian penerima manfaat.
4. Setiap kepala seksi perlu menciptakan intensitas komunikasi antar pegawai melalui pendekatan personal dengan memberikan arahan maupun pengertian bahwa komunikasi sangat diperlukan untuk mengembangkan efektivitas organisasi dan kerjasama antar seksi dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Selain itu setiap kepala seksi perlu memberikan kepercayaan terhadap setiap tugas yang diberikan untuk menciptakan rasa tanggung jawab dan keinginan pegawai dalam

memberikan ide, gagasan maupun pendapat pribadi.

5. Untuk meningkatkan iklim organisasi yang nyaman bagi pegawai sangat diperlukan perhatian dari pimpinan organisasi. Perhatian yang diberikan kepada pegawai dapat diwujudkan melalui pemberian penghargaan terhadap pegawai yang melaksanakan tugas dengan baik, penghargaan dapat berbentuk pujian maupun pemberian hadiah. Pemberian hadiah dapat diwujudkan dengan pemberian waktu untuk rekreasi bersama maupun hadiah berbentuk barang dari pimpinan secara personal.

DAFTAR PUSTAKA

- Gibson, James L. (2007). *Organisasi Perilaku, Struktur, dan Proses*. Jakarta: Erlangga
- Hasibuan, Malayu S.P. (2010). *Organisasi dan Motivasi : Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta : Bumi Aksara
- Indrawijaya, Adam. (2009). *Perilaku Organisasi*. Bandung : Sinar Baru Algensindo.
- Keban. Yermias T. (2008). *Enam Dimensi Strategis Administrasi Publik*. Yogyakarta : Gava Media.
- LAN, (2003). *Sistem Administrasi Negara Kesatuan Republik Indonesia*. Jakarta
- Morissan, dkk.(2012). *Metode Penelitian Survei*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group
- Siswanto dan Sucipto, Agus. (2008). *Teori dan Perilaku Organisasi*. Malang : UIN-MALANG PRESS
- Subkhi, Akhmad, dan Jauhar, Mohammad, (2013). *Pengantar Teori dan Perilaku Organisasi*. Jakarta : Prestasi Pustaka
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: ALFABETA.
- Tangkilisan, Hessel Nogi S. (2007). *Manajemen Publik*. Jakarta : Grasindo.
- Teguh. (2004). *Cara Mudah Melakukan Analisa Statistik dengan SPSS*. Yogyakarta : Gava Media
- Winardi, J. (2006). *Teori Organisasi dan Pengorganisasian*. Jakarta : Rajawali Grafindo Persada.
- Yulius, Oscar. (2010). *IT. Kreatif SPSS 18.0*. Yogyakarta : Panser Pustaka

Tesis dan Skripsi

- Yuliyanto, Hery. (2002), Analisis Efektivitas Organisasi (Studi Kasus di Kecamatan Kalinyamatan, Kabupaten Jepara). *Tesis*. Universitas Diponegoro

Herlani, (2011). Pengaruh Kemampuan Kerja Pegawai dan Tunjangan Kesejahteraan terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Badan Pelaksana Penyuluhan Pertanian, Perikanan dan Kehutanan Kabupaten Musi Banyuasin. *Skripsi*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Rhmaniyah (STIER) Sekayu.

Jurnal

Idrus, Mohammad (2006). Implikasi Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kualitas Kehidupan Kerja Karyawan. *Jurnal Psikologi Universitas Diponegoro*. 3 (Juni) : 94-106

Internet

Rohman, Arif (2013). Gelandangan di Perkotaan dan Kompleksitas Masalahnya. Dalam <http://sosbud.kompasiana.com/2013/09/02/gelandangan-di-perkotaan-dan-kompleksitas-masalahnya-585936.html>. Diunduh pada tanggal 11 November 2014 pukul 20.00 WIB.