

Pengaruh Motivasi dan Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pendamping Program Keluarga Harapan Kementrian Sosial di Kabupaten Lampung Timur.

Dwi Wijayanto^{1*}, Khomsahrial Romli², Ida Farida³
Universitas Bandar Lampung

*corresponding author e-mail : dwiwijayanto57@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kualitas sumber daya manusia (SDM) terhadap kinerja pendamping program keluarga harapan (PKH) kementerian sosial di kabupaten lampung timur. Diduga motivasi dan kualitas sumber daya manusia (SDM) berpengaruh terhadap keputusan pembelian. Penelitian menggunakan metode penelitian kuantitatif, adapun respondennya berjumlah 110 yang digunakan dalam skala likert, menggunakan program SPSS Versi 16,0 untuk menghasilkan analisis regresi linear berganda. Hasilnya adalah motivasi dan kualitas sumber daya manusia (SDM) berpengaruh positif dan signifikan terhadap keputusan pembelian konsumen.

Kata kunci: *Motivasi, Sumber Daya Manusia (SDM), Kinerja*

ABSTRACT

The study aims to determine the influence of motivation and quality of human resources (HR) on the performance of the Family Hope Program (PKH) of the Ministry of Social Affairs in East Lampung Regency. It is suspected that the motivation and quality of human resources (HR) affect purchasing decisions. The study used quantitative research methods, as for the 110 respondents used on a Likert scale, using the SPSS Version 16.0 to produce multiple linear regression analysis. The result is that motivation and the quality of human resources (HR) have a positive and significant influence on consumer purchasing decisions.

Keywords: Motivation, Human Resources (HR), Performance

1. Pendahuluan

Program Keluarga Harapan (PKH) merupakan program perlindungan sosial melalui pemberian uang tunai kepada Keluarga Sangat Miskin (KSM), selama keluarga tersebut memenuhi kewajibannya. Program Keluarga Harapan (PKH) diarahkan untuk membantu kelompok sangat miskin dalam memenuhi kebutuhan pendidikan dan kesehatan, selain memberikan kemampuan kepada keluarga untuk meningkatkan pengeluaran konsumsi. Program Keluarga Harapan (PKH) diharapkan dapat mengubah perilaku Keluarga Sangat Miskin untuk memeriksakan ibu hamil / Nifas / Balita ke fasilitas kesehatan, dan mengirimkan anak ke sekolah dan fasilitas pendidikan. Dalam jangka panjang, Program Keluarga Harapan (PKH) diharapkan dapat memutus mata rantai kemiskinan antar-generasi.

Landasan hukum Program Keluarga Harapan (PKH) adalah, undang-undang nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional. Undang-undang nomor 13 Tahun 2011 tentang penanganan Fakir Miskin. Peraturan Presiden nomor 15 Tahun 2010 tentang Percepatan Penanggulangan Kemiskinan. Inpres nomor 3 Tahun 2010 tentang Program Pembangunan yang Berkeadilan poin lampiran ke 1 tentang Penyempurnaan Pelaksanaan Program Keluarga Harapan. Inpres nomor 1 Tahun 2013 tentang Pencegahan dan Pemberantasan Korupsi poin lampiran ke 46 tentang Pelaksanaan Transparansi Penyaluran Bantuan Langsung Tunai Bersyarat Bagi Keluarga Sangat Miskin (KSM) Sebagai Peserta Program Keluarga Harapan (PKH).

Dasar pelaksanaan Program Keluarga Harapan (PKH) yaitu, Keputusan Menteri Koordinator Bidang Kesejahteraan Rakyat selaku ketua Tim Koordinasi Penanggulangan Kemiskinan, No: 31/KEP/MENKO/-KESRA/IX/2007 tentang "Tim Pengendali Program Keluarga Harapan" tanggal 21 September 2007. Keputusan Menteri Sosial Republik Indonesia No. 02A/HUK/2008 tentang "Tim Pelaksana Program Keluarga Harapan (PKH) Tahun 2008" tanggal 08 Januari 2008. Keputusan Gubernur tentang "Tim Koordinasi Teknis Program Keluarga Harapan (PKH) Provinsi/TKPKD". Keputusan Bupati/Walikota tentang "Tim Koordinasi Teknis Program Keluarga Harapan (PKH) Kabupaten/Kota/TKPKD". Surat Kesepakatan Bupati untuk Berpartisipasi dalam Program Keluarga Harapan. (<https://rekrutmenpkh.kemsos.go.id>).

Secara umum PKH secara nasional telah dilaksanakan sejak tahun 2007, namun khusus untuk Provinsi Lampung sendiri PKH baru dilaksanakan pada tahun 2011. Diawali tahun 2011, pada 4 Kab/Kota yaitu Kota Bandar Lampung, Lampung Selatan, Lampung Tengah dan Tulang Bawang Barat. Tahun 2012 dan 2013 mengalami pengembangan menjadi 11 Kab/Kota. Tahun 2014, terdapat pengembangan di 3 Kabupaten yaitu Lampung Timur, Tulang Bawang dan Way Kanan. Tahun 2015 ini seluruh Kab/kota telah ditetapkan sebagai Lokasi PKH. Khusus di Lampung Timur sendiri,

pelaksanaan PKH baru dimulai pada tahun 2014, dengan jumlah calon penerima PKH sebelum validasi 27,825 KSM, setelah divalidasi menjadi 20.794 KSM, tersebar di 24 kecamatan diseluruh Lampung Timur. (Materi rakor pendamping PKH, 31 juli 2015)

Pendamping Program Keluarga Harapan (PKH), merupakan pegawai lapangan yang menjadi ujung tombak pelaksana program dan cukup menentukan sukses atau tidaknya realisasi program ini di lapangan. Dalam pelaksanaan tugasnya dilapangan, pendamping PKH seringkali berinteraksi langsung dengan masyarakat dan berbagai instansi pemerintahan lain yang berhubungan dengannya sehingga cukup sering pula menghadapi berbagai kendala - kendala yang menghambat pekerjaannya. Dalam menghadapi berbagai kendala tersebut, tentu pendamping PKH membutuhkan dukungan dan motivasi yang besar agar mampu melaksanakan tugasnya dengan baik dan terus menjaga tingkat kinerjanya agar tetap tinggi.

Motivasi adalah suatu keahlian, dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai. (Hasibuan, 2011: 143).

Namun dalam perjalanannya, semenjak dilaksanakannya PKH secara resmi di Lampung Timur pada agustus 2014 hingga maret 2016 saat ini, kinerja pendamping PKH dianggap masih belum maksimal. Banyak sekali permasalahan yang muncul dan membuat tujuan - tujuan organisasi menjadi sulit tercapai sesuai dengan target yang diharapkan. Banyak pendamping PKH yang masih sering telat mengumpulkan laporan bulanan, data verifikasi maupun pemutakhiran yang tidak tepat waktu, hingga banyaknya pendamping yang sering tidak hadir dalam rapat koordinasi bulanan di sekretariat UPPKH Kabupaten Lampung Timur. Banyak juga pendamping Program Keluarga Harapan (PKH) yang tidak melakukan pertemuan kelompok rutin setiap bulannya dengan kelompok keluarga sangat miskin (KSM) di wilayah dampingan masing-masing, ditambah lagi banyaknya keluhan yang datang dari camat masing-masing kecamatan yang melaporkan bahwa banyak pendamping Program Keluarga Harapan (PKH) di Kecamatannya yang tidak hadir di kantor Kecamatan setiap harinya.

Selain beberapa permasalahan tersebut ada juga beberapa kendala lain yang ikut menghambat pelaksanaan Program Keluarga Harapan (PKH) di Kabupaten Lampung Timur, seperti masalah luas wilayah kabupaten yang mencapai $\pm 5.325,03 \text{ KM}^2$ sehingga menyebabkan jarak tempuh dari masing-masing kecamatan menuju ibu kota kabupaten menjadi cukup jauh dan ditambah lagi dengan banyaknya infrastruktur jalan yang mengalami kerusakan cukup parah sehingga menghambat akses mobilitas.

2. KAJIAN LITERATUR

a. Motivasi

Gibson dkk (1997) menyatakan bahwa: "Motivasi sebagai suatu dorongan yang timbul pada atau di dalam seorang individu yang menggerakkan dan mengarahkan perilaku". Hal ini berarti motivasi dapat berupa suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan/kegiatan yang berlangsung secara wajar.

Menurut Nawawi (2001) bahwa kata motivasi (motivation) kata dasarnya adalah motif (motive) yang berarti dorongan, sebab atau alasan seseorang melakukan sesuatu. Dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadikan sebab seseorang melakukan suatu perbuatan/kegiatan, yang berlangsung secara sadar.

Berdasarkan teori dan uraian tentang motivasi di atas maka indikator yang peneliti adalah :

1) Kebutuhan akan prestasi (need for achievement = n Ach)

Karyawan akan antusias untuk berprestasi tinggi, asalkan kemungkinan untuk itu diberikan kesempatan. Seseorang menyadari bahwa hanya dengan mencapai prestasi kerja yang tinggi akan memperoleh pendapatan yang besar yang akhirnya bisa memenuhi kebutuhan-kebutuhannya.

2) Tanggungjawab

Adalah kewajiban seseorang untuk melaksanakan fungsi-fungsi yang ditugaskan dengan sebaik-baiknya sesuai dengan pengarahan yang diterima.

3) Pekerjaan itu sendiri

Pekerjaan atau tugas memberikan perasaan telah mencapai sesuatu, tugas itu cukup menarik, tugas yang memberikan tantangan bagi pegawai merupakan faktor motivasi, karena keberadaanya sangat menentukan bagi motivasi untuk berforma tinggi.

4) Pengembangan Karier

Yaitu merupakan dorongan dalam diri untuk memperoleh jenjang jabatan/kedudukan yang lebih tinggi dari saat ini.

5) Finansial

finansial yaitu berupa upah atau gaji dari hasil kerjanya. Orang bekerja tidak hanya untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya, tetapi juga bertujuan untuk mencapai taraf hidup yang lebih baik.

b. Sumber Daya Manusia

Menurut Rivai (2003: 1), manajemen sumberdaya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian yang merupakan proses dalam fungsi/bidang produksi, pemasaran, keuangan maupun kepegawaian.

Menurut Hasibuan (2005: 10), "Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam membantu mewujudkan tujuan dari suatu organisasi, karyawan dan masyarakat."

Flippo Edwin B. (Flippo, 1996: 5-7). Menurutnya, fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia ada dua, yakni:

a) Fungsi Manajemen

Fungsi manajemen terdiri dari:

- Perencanaan (Planning) mempunyai arti penentuan mengenai program tenaga kerja yang akan mendukung pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh instansi.
- Pengorganisasian (Organizing) dibentuk dengan merancang struktur hubungan yang mengaitkan antara pekerjaan, pegawai, dan faktor-faktor fisik sehingga dapat terjalin kerjasama satu dengan yang lainnya.
- Pengarahan (Directing) terdiri dari fungsi staffing dan leading. Fungsi staffing adalah menempatkan orang-orang dalam struktur organisasi, sedangkan fungsi leading dilakukan pengarahan sumberdaya manusia agar pegawai bekerja sesuai dengan tujuan yang ditetapkan.
- Pengawasan (Controlling) Adanya fungsi manajerial yang mengatur aktivitas-aktivitas agar sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan organisasi sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai, bila terjadi penyimpangan dapat diketahui dan segera dilakukan perbaikan.

b) Fungsi Operasional

Fungsi Operasional dalam sdm merupakan segala bentuk usaha/aktivitas dalam pengelolaan sdm guna pencapaian tujuan perusahaan. Fungsi ini terdiri dari:

- Pengadaan (Procurement) Usaha untuk memperoleh sejumlah tenaga kerja yang dibutuhkan instansi, terutama yang berhubungan dengan penentuan kebutuhan tenaga kerja, penarikan, seleksi, orientasi dan penempatan
- Pengembangan (Development) Usaha untuk meningkatkan keahlian pegawai melalui program pendidikan dan latihan yang tepat agar pegawai dapat melakukan tugasnya dengan baik.
- Kompensasi (Compensation) Fungsi kompensasi diartikan sebagai usaha untuk memberikan balas jasa atau imbalan yang memadai kepada pegawai sesuai dengan kontribusi yang telah disumbangkan kepada instansi atau organisasi.

- Integrasi (Integration) Merupakan usaha untuk menyelaraskan kepentingan individu, organisasi, instansi, maupun masyarakat. Oleh sebab itu harus dipahami sikap prinsip-prinsip pegawai.
- Pemeliharaan (Maintenance) Setelah keempat fungsi dijalankan dengan baik, maka diharapkan organisasi atau perusahaan mendapat pegawai yang baik. Maka fungsi pemeliharaan adalah dengan memelihara sikap-sikap pegawai yang menguntungkan instansi.
- Pemutusan Hubungan Kerja (Separation) Usaha terakhir dari fungsi operasional ini adalah tanggung jawab instansi untuk mengembalikan pegawainya ke lingkungan masyarakat dalam keadaan sebaik mungkin, bila organisasi atau instansi mengadakan pemutusan hubungan kerja.

c. Kinerja

Malik dan Lustiad (2015: 94), menjelaskan kinerja merupakan catatan outcome yang dihasilkan dari fungsi karyawan tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu (kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan sehingga mereka mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada instansi atau organisasi termasuk kualitas pelayanan yang disajikan).

Menurut Taufiq (2007) kinerja karyawan adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia per satuan waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Mathis dan Jackson (2002) indikator kinerja pegawai adalah sebagai berikut.

1. Kuantitas Kerja

Standar ini dilakukan dengan cara membandingkan antara besarnya volume kerja yang seharusnya (standar kerja norma) dengan kemampuan sebenarnya.

2. Kualitas Kerja

Standar ini menekankan pada mutu kerja yang dihasilkan dibandingkan volume kerja.

3. Kemanfaatan waktu

Yaitu penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan kebijaksanaan perusahaan.

4. Tingkat Kehadiran

Asumsi yang digunakan dalam standar ini adalah jika kehadiran pegawai di bawah standar kerja yang ditetapkan maka pegawai tersebut tidak akan mampu memberikan kontribusi yang optimal bagi perusahaan .

5. Kerja Sama

Keterlibatan seluruh pegawai dalam mencapai target yang ditetapkan akan mempengaruhi keberhasilan bagian yang diawasi. Kerjasama antara pegawai dapat ditingkatkan apabila pimpinan mampu memotivasi pegawai dengan baik.

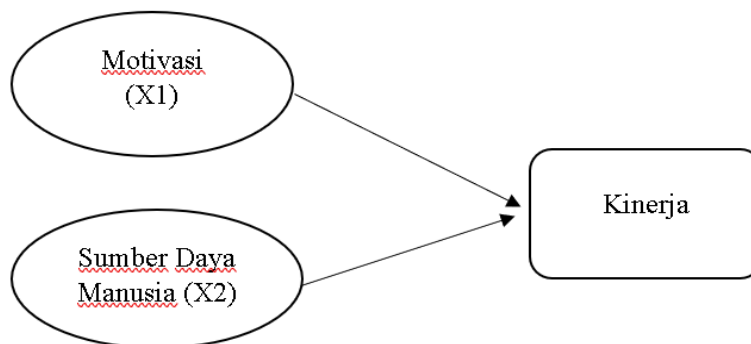
d. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban atau dugaan sementara yang harus diuji kebenarannya (Siregar, 2013: 65). Hipotesis yang diajukan dibangun dari beberapa aspek, seperti teori maupun penelitian terdahulu. Berdasarkan uraian-uraian hipotesis yang diduga sebagai berikut:

H₁ = Motivasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Pendamping Program Keluarga Harapan di Kabupaten Lampung Timur.

H₂ = Sumber Daya Manusia Berpengaruh Terhadap Kinerja Pendamping Program Keluarga Harapan di Kabupaten Lampung Timur.

H₃ = Motivasi dan Sumber Daya Manusia Berpengaruh Terhadap Kinerja Pendamping Program Keluarga Harapan di Kabupaten Lampung Timur.



Gambar 1 : kerangka pikir

3. METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan bentuk survey. Yaitu metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2013: 35-36). populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pendamping PKH di Kabupaten Lampung Timur. Sample dalam

penelitian ini berjumlah total 110 orang pendamping. Teknik analisis data yang digunakan adalah Teknik analisis regresi linier berganda.

Gambar dan Tabel

Tebel 1. Hasil uji validitas dan reabilitas

Variabel	indikator	r hitung > r kritis (0,300)	Reliability test (Cronbach's Alpha)	Keterangan
Motivasi (X1)	Motivasi 1	0.830	0.767 > 0,60	Valid& Reliable
	Motivasi 2	0.772		Valid& Reliable
	Motivasi 3	0.822		Valid& Reliable
	Motivasi 4	0.750		Valid& Reliable
	Motivasi 5	0.951		Valid& Reliable
	Motivasi 6	0.859		Valid& Reliable
	Motivasi 7	0.805		Valid& Reliable
	Motivasi 8	0.705		Valid& Reliable
	Motivasi 9	0.640		Valid& Reliable
	Motivasi 10	0.357		Valid& Reliable
	Motivasi 11	0.840		Valid& Reliable
	Motivasi 12	0.710		Valid& Reliable
	Motivasi 13	0.789		Valid& Reliable
	Motivasi 14	0.714		Valid& Reliable
	Motivasi 15	0.684		Valid& Reliable
SDM (X2)	SDM 1	0.817	0.763 > 0,60	Valid& Reliable
	SDM 2	0.775		Valid& Reliable
	SDM 3	0.805		Valid& Reliable
	SDM 4	0.485		Valid& Reliable
	SDM 5	0.428		Valid& Reliable
	SDM 6	0.849		Valid& Reliable
	SDM 7	0.814		Valid& Reliable
	SDM 8	0.716		Valid& Reliable
	SDM 9	0.830		Valid& Reliable
	SDM 10	0.611		Valid& Reliable
	SDM 11	0.396		Valid& Reliable
	SDM 12	0.742		Valid& Reliable
	SDM 13	0.786		Valid& Reliable
	SDM 14	0.716		Valid& Reliable
	SDM 15	0.703		Valid& Reliable
Kinerja	Kinerja 1	0.809		Valid& Reliable
	Kinerja 2	0.765		Valid& Reliable
	Kinerja 3	0.862		Valid& Reliable
	Kinerja 4	0.859		Valid& Reliable
	Kinerja 5	0.946		Valid& Reliable
	Kinerja 6	0.842		Valid& Reliable
	Kinerja 7	0.794		Valid& Reliable

Kinerja (X3)	Kinerja 8	0.819	0.767 > 0,60	Valid& Reliable
	Kinerja 9	0.740		Valid& Reliable
	Kinerja 10	0.605		Valid& Reliable
	Kinerja 11	0.582		Valid& Reliable
	Kinerja 12	0.675		Valid& Reliable
	Kinerja 13	0.507		Valid& Reliable
	Kinerja 14	0.450		Valid& Reliable
	Kinerja 15	0.809		Valid& Reliable

Sumber : Output SPSS, 16.0

Berdasarkan tabel 1 diatas hasil dari uji validitas dan reabilitas diatas yaitu uji validitas dinyatakan bahwasanya r hitung > r kritis (0,300) dan bernilai positif. Maka dari itu semua butir pertanyaan diatas dinyatakan valid. Dan berdasarkan hasil uji reabilitas di atas, didapatkan hasil Alpha Cronbach's > 0,60. Jadi dapat dinyatakan bahwa seluruh pernyataan dalam kuesioner adalah reliable (dapat diandalkan) dengan kriteria hasil reliabel tinggi.

Setelah tahapan pengujian validitas dan reabilitas selanjutnya yaitu pengujian hipotesis yang dilakukan menggunakan rumus regresi, dan menggunakan analisis SPSS.

Tabel 2. Hasil uji hipotesis

Variables	B	P Value	Conclusion
Motivasi (X1) -> kinerja (Y)	.356	3.699	accepted
SDM (X2) -> Kinerja (Y)	.334	3.404	accepted
Motivasi dan SDM ->Kinerja (Y)	Fh.17.099	4.775	accepted

Sumber : Output SPSS, 16.0

Berdasarkan tabel 2 tersebut maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

Persamaan Regresi :

$$Y = 17.099 + 0,356 X_1 + 0,334 X_2$$

Dari persamaan regresi tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa:

1. Variabel bebas Motivasi memiliki pengaruh yang positif terhadap Kinerja artinya apabila variabel Motivasi semakin tinggi maka kinerja karyawan akan semakin tinggi juga.
2. Variabel bebas SDM memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja artinya apabila nilai variabel SDM semakin tinggi maka kinerja karyawan akan semakin tinggi juga.
3. Dari persamaan Regresi tersebut juga bisa disimpulkan bahwa variabel Motivasi secara relatif memiliki kontribusi pengaruh yang lebih besar dibandingkan SDM.

Selanjutnya adalah Uji F digunakan untuk mengetahui apakah Motivasi dan SDM secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh signifikansinya adalah P (Sig) $0,00 < 0,05$ yang berarti hipotesis yang menyatakan bahwa "Motivasi dan Kualitas Sumber Daya Manusia Berpengaruh Terhadap Kinerja Pendamping Program Keluarga Harapan Kementerian Sosial di Kabupaten Lampung Timur dapat diterima kebenarannya.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

Berdasarkan analisis data yang telah penulis lakukan, diperoleh hasil signifikan antara motivasi dengan kinerja adalah (Sig) = 0,00 yang nilainya jauh lebih kecil dibandingkan dengan taraf signifikan yang dikehendaki yaitu sebesar $< \alpha = 5\%$ (0,05) yang berarti Hipotesis diterima. Dengan demikian hipotesis dapat dinyatakan “Ada pengaruh antara motivasi terhadap kinerja pendamping dapat diterima kebenarannya.

Berdasarkan hasil perhitungan data tersebut, tentu saja hal ini bisa menjadi dasar ilmiah bagi Unit Pelaksana Program Keluarga Harapan di Kabupaten Lampung Timur untuk mengambil langkah-langkah yang efektif dalam meningkatkan kinerja dari Pendamping Program Keluarga Harapan yang berada di bawah naungannya. Langkah-langkah tersebut bisa dimulai dari pemenuhan kebutuhan seperti yang diungkapkan oleh Sobur (2003: 274)

2. Pengaruh Sumber Daya Manusia (SDM) Terhadap Kinerja

Hasil perhitungan data kualitas SDM pendamping PKH, menunjukkan hasil signifikan antara kualitas SDM dengan kinerja adalah (Sig) = 0,00 yang nilainya jauh lebih kecil dibandingkan dengan taraf signifikan yang dikehendaki yaitu sebesar $< \alpha = 5\%$ (0,05) yang berarti Hipotesis diterima. Dengan demikian hipotesis dapat dinyatakan “Kualitas Sumber Daya Manusia Berpengaruh Terhadap Kinerja Pendamping Program Keluarga Harapan di Kabupaten Lampung Timur dapat diterima kebenarannya. Dengan demikian, dapat diketahui bahwa selama ini meskipun kinerja pendamping PKH terkesan sangat rendah tetapi ternyata Kualitas SDM pendamping PKH yang berpendidikan D3 hingga S2 mampu mempengaruhi kinerja pendamping sehingga tidak menurun ketingkat yang sangat buruk. Sehingga kedepannya diharapkan Unit Pelaksana Program Keluarga Harapan (UPPKH) Kabupaten Lampung Timur mampu untuk terus menjaga dan meningkatkan kualitas SDM pendamping PKH seperti yang telah dikemukakan oleh Munir dan Ilaihi (2009: 190).

3. Pengaruh Motivasi, Sumber Daya Manusia (SDM) Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil yang didapatkan Uji F yang digunakan untuk mengetahui apakah Motivasi dan SDM secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh signifikansinya adalah $P (\text{Sig}) 0,00 < 0,05$ yang berarti hipotesis yang menyatakan bahwa “Motivasi dan Kualitas Sumber Daya Manusia Berpengaruh Terhadap Kinerja Pendamping Program Keluarga Harapan Kementrian Sosial di Kabupaten Lampung Timur dapat diterima kebenarannya. Hasil uji ini semakin menekankan bahwa Unit Pelaksana Program Keluarga Harapan (UPPKH) Kabupaten Lampung Timur untuk bisa terus meningkatkan motivasi dan kualitas

sumber daya manusia pendamping PKH secara bersamaan sehingga mampu memberikan hasil yang signifikan terhadap peningkatan kinerja pendamping PKH kedepannya.

Karna bagaimanapun juga meskipun bukan satu - satunya hal yang berpengaruh terhadap kinerja, tetapi motivasi dan kualitas sumber daya manusia mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan/pegawai, sehingga jika kedua hal ini diabaikan begitu saja oleh Unit Pelaksana Program Keluarga Harapan Kabupaten Lampung Timur tentu kinerja para Pendamping Program Keluarga Harapan akan terpengaruh bahkan dikhawatirkan akan mengalami penurunan. Dengan demikian, diharapkan agar Unit Pelaksana Program Keluarga Harapan Kabupaten Lampung Timur dapat mempertimbangkan pengaruh motivasi dan kualitas sumber daya manusia dalam setiap pengambilan keputusan yang berkaitan dengan peningkatan - peningkatan kinerja pegawainya.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut :

1. Selama ini kinerja pendamping PKH terkesan masih rendah karna insentif yang diberikan oleh Unit Pelaksana Program Keluarga Harapan Kabupaten Lampung Timur belum terlalu besar sehingga motivasi dari pendamping PKH belum bisa meningkat dan hal ini secara otomatis berpengaruh pula terhadap kinerjanya. Karna hasil penelitian telah membuktikan bahwa motivasi sangat berpengaruh terhadap kinerja pendamping PKH.
2. Meskipun kinerja pendamping PKH masih rendah, tetapi selama ini Kualitas Sumber Daya Manusia yang dimiliki oleh pendamping PKH yang berpendidikan D3 hingga S2 mampu mempengaruhi dan menjaga kinerja pendamping PKH agar tidak sampai pada tingkat kinerja yang sangat buruk. Sehingga menjadi kewajiban bagi Unit Pelaksana Program Keluarga Harapan Kabupaten Lampung Timur untuk terus meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia tersebut bila ingin meningkatkan kinerja pendamping PKH.
3. Hasil penelitian telah membuktikan bahwa selama ini insentif yang masih kecil yang membuat kinerja pendamping belum maksimal, disisi lain kualitas sumber daya manusia yang dimiliki oleh pendamping yang berpendidikan D3 hingga S2 mampu menjaga kinerja itu agar tidak menurun ketingkat yang sangat buruk. Dengan demikian, secara bersama-sama kedua hal ini sangat berpengaruh terhadap kinerja pendamping PKH, untuk itu jika Unit Pelaksana Program Keluarga Harapan Kabupaten Lampung Timur ingin mendapatkan kinerja yang baik dari pendamping PKH maka Unit Pelaksana Program Keluarga Harapan Kabupaten Lampung Timur harus mampu untuk meningkatkan motivasi dan kualitas sumber daya manusia pendamping PKH terlebih dahulu.

REFERENSI

- Djamarah, Syaiful Bahri. (2011). Psikologi Belajar. Jakarta: PT Rineka Cipta
- Hasibuan, Malayu S.P. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Laudon, Kenneth C. dan Laudon, Jane P. (2008). Sistem Informasi Manajemen. Jakarta: Salemba Empat.
- Malik dan Lustiadi, Yadi. (2015). Pedoman Penulisan Tesis. Lampung: Program Pasca sarjana Magister Ilmu Administrasi 2015.
- McLeod, JR., Raymond dan Schell, George P. (2008). Sistem Informasi Manajemen. Jakarta: Salemba Empat.
- Pratama, I Putu Eka. (2014). Sistem Informasi dan Implementasinya. Bandung: Informatika Bandung.
- Sangadji, Etta Mamang dan Sopiah. (2010). Metodologi Penelitian - Pendekatan Praktis Dalam Penelitian. Yogyakarta: C.V Andi Offset.
- Siregar, Syofian. (2013). Statistik Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sobur, Alex. (2003). Psikologi Umum Dalam Lintasan Sejarah. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Sugiyono. (2009). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta, CV.
- (2013). Metode Penelitian Manajemen. Bandung: Alfabeta, CV.
- Supardi. (2014). Kinerja Guru. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Usman, Mustofa., Warsono, dan Ruswandi, Rudi. (2009). Statistika - Pengantar Teknik Analisis Data. Bandung: Sinar Baru Algesindo Offset.
- <https://rekrutmenpkh.kemsos.go.id>. Diakses 23 Maret 2016
- Hermawan, Asep. (2015). Bisnis Proses PKH. Materi rakor pendamping PKH. Lampung Timur. Dinsosnakertrans.
- Berita acara laporan bulanan dan absen kehadiran rapat koordinasi bulanan. (2015). Arsip data UPPKH Kabupaten Lampung Timur. Lampung: Dinsosnakertrans.
- Yaniari, Rika Dwipa. (2015). " Pengaruh Motivasi, Sistem Informasi Akuntansi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Buleleng. Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi S1. 3. (1). 1-40.