

Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pendamping Sosial Program Keluarga Harapan (PKH)

The Influence of Work Ability and Motivation toward Social Escort's Performance on Family Hope Program (FHP)

Uji Hartono

Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial (B2P2KS), Kementerian Sosial RI, Purwomartani,
Kalasan, Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta Telpn-Faks (0274) 496925. E-mail: ujihar@gmail.com.
Diterima 5 Agustus 2016, diperbaiki 17 Oktober 2016, disetujui 17 Januari 2017.

Abstract

The research aims to know the influence of the work ability towards social escort's performance of FHP. The influence of work motivation towards social escort's performance of FHP. The influence between the work ability and work motivation jointly on the work performance of social escorts of PKH. The subjects of the research were 39 people. The technique of collecting data used questionnaires, interviews, and documentary analysis. The analysis of the data used statistical program SPSS regression technique. The results showed that the effect of working ability (X1) on the work performance (Y) with a regression coefficient of 0.326. The effect of work motivation (X2) on the work performance (Y) was significant with a regression coefficient of 0.557. The effect of jointly working ability and work motivation (X1 and X2) on the work performance (Y) with the coefficient of determination (R²) of 77.2 percent. Based on the analysis that the ability to work (X1) had significant influence on the work performance (Y), the first hypothesis was accepted. The analysis of the second hypothesis that motivation (X2) has a significant influence, so that the second hypothesis was accepted. The analysis of the third hypothesis that the ability to work (X1) and motivation (X2) has significant influence jointly on the performance (Y), so that the third hypothesis was accepted. The recommendation that was to improve the ability and motivation of social escort of FHP through training and technical assistance so that its performance gradually increased.

Keywords: *work ability; work motivation; performance.*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja pendamping sosial PKH, pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pendamping sosial PKH, pengaruh antara kemampuan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pendamping sosial PKH. Subyek yang diteliti 39 orang, teknik pengumpulan data menggunakan angket, wawancara, telaah dokumen. Analisis data menggunakan teknik regresi program statistik SPSS. Hasil analisis menunjukkan bahwa pengaruh kemampuan kerja (X1) terhadap kinerja (Y) dengan koefisien regresi sebesar 0,326. Pengaruh motivasi kerja (X2) terhadap kinerja (Y) dengan koefisien regresi sebesar 0,557. Pengaruh secara bersama-sama kemampuan kerja dan motivasi kerja (X1 dan X2) terhadap kinerja (Y) dengan koefisien determinasi (R²) sebesar 77,2 persen. Berdasarkan hasil analisis terhadap hipotesis pertama bahwa kemampuan kerja (X1) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja (Y), sehingga hipotesis pertama diterima. Hasil analisis terhadap hipotesis kedua bahwa motivasi kerja (X2) mempunyai pengaruh signifikan, sehingga hipotesis kedua diterima. Hasil analisis terhadap hipotesis ketiga bahwa kemampuan kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) mempunyai pengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja (Y), sehingga hipotesis ketiga diterima. Rekomendasi, hendaknya dapat lebih meningkatkan kemampuan dan motivasi kerja pendamping sosial PKH melalui pelatihan dan bimbingan teknis, sehingga kinerjanya meningkat secara bertahap.

Kata kunci: *kemampuan kerja; motivasi kerja; kinerja*

A. Pendahuluan.

Kemiskinan ditandai oleh berbagai keterbatasan yang mengakibatkan rendahnya kualitas kehidupan seperti: rendahnya penghasilan, gizi

buruk, terbatasnya pemilikan rumah tinggal yang layak huni, pendidikan dan keterampilan yang rendah, hubungan sosial dan akses informasi yang terbatas, tingginya angka kematian bayi,

balita, ibu melahirkan serta kondisi sanitasi lingkungan yang jelek. Kemiskinan merupakan suatu situasi dan kondisi yang dialami seseorang atau sekelompok orang yang tidak mampu menyelenggarakan hidupnya sampai suatu taraf yang dianggap manusiawi (Bappenas, 2002). Badan Pusat Statistik (2002) mendefinisikan kemiskinan, sebagai kondisi seseorang hanya dapat memenuhi kebutuhan makan kurang dari 2.100 per kapita per hari. Dari kedua pengertian tersebut dapat dijelaskan, bahwa kemiskinan dipandang sebagai keadaan sosial ekonomi seseorang atau sekelompok orang yang tidak dapat memenuhi kebutuhan dasar (antara lain: sandang, pangan, rumah tinggal, pendidikan dan kesehatan) untuk mempertahankan dan mengembangkan kehidupan yang lebih baik. Indikator dari kemiskinan meliputi: Luas tanah bangunan tempat tinggal kurang dari 8 m² per orang, jenis lantai bangunan tempat tinggal terbuat dari tanah, bambu, kayu murahan, jenis dinding tempat tinggal terbuat dari bambu atau kayu berkualitas rendah, tembok tanpa plester, tidak memiliki fasilitas buang air besar atau bersama-sama dengan rumah tangga lain, sumber penerangan rumah tangga tidak menggunakan listrik, sumber air minum berasal dari sumur, mata air tidak terlindung, sungai, air hujan, bahan bakar untuk memasak sehari-hari adalah kayu bakar, arang, minyak tanah, hanya mengkonsumsi daging, ayam, susu satu kali dalam seminggu, hanya membeli satu stel pakaian baru dalam setahun, hanya sanggup makan sebanyak satu atau dua kali dalam sehari, tidak sanggup membayar biaya pengobatan di puskesmas, poliklinik, sumber penghasilan kepala rumah tangga adalah petani dengan luas lahan 0,5 ha, buruh tani, nelayan, buruh perkebunan dengan pendapatan dibawah Rp 600.000 per bulan, pendidikan tertinggi kepala rumah tangga: tidak sekolah, tidak tamat SD, hanya SD, tidak memiliki tabungan, barang yang mudah dijual dengan nilai Rp 500.000,- seperti sepeda motor (kredit, non-kredit), emas, ternak, kapal motor (BPS, 2002).

Berdasarkan indikator kemiskinan tersebut, kemiskinan dibagi menjadi tiga tingkatan: Hampir miskin, apabila memenuhi 6-9 indikator. Miskin, apabila memenuhi 9-12 indikator, dan sangat miskin, fakir miskin, apabila memenuhi 12-14 indikator (BPS, 2002). Hasil Sensus Penduduk Tahun 2010 yang dipublikasikan BPS menunjukkan, angka kemiskinan di Indonesia 31,3 juta jiwa, menurun menjadi 30,03 juta pada bulan maret 2011 dan kembali menurun pada tahun 2012 dan 2013 masing-masing menjadi 29,13 juta jiwa dan 28,07 juta jiwa. Angka kemiskinan di Kabupaten Bantul juga mengalami penurunan, yaitu tahun 2010 berjumlah 129.614 jiwa, menjadi 127.479 jiwa tahun 2011, tahun 2012 126.980 jiwa dan tahun 2013 : 122.021 jiwa (Bappeda Kabupaten Bantul). Berdasarkan data tersebut tampak, meskipun terjadi penurunan tetapi jumlahnya masih rendah. Secara nasional dari tahun 2010–2013 rata-rata penurunannya hanya 1,16 juta jiwa. Di kabupaten Bantul, dari tahun 2010–2013 rata-rata tingkat penurunannya hanya 0,62 persen, walaupun terjadi penurunan jumlah penduduk miskin tetapi jumlahnya hanya sedikit, sehingga kemiskinan masih merupakan masalah sosial yang serius.

Dalam rangka percepatan penanggulangan kemiskinan, sejak tahun 2007 pemerintah Indonesia telah melaksanakan Program Bantuan Tunai Bersyarat, dikenal dengan nama Program Keluarga Harapan (PKH), guna terlaksananya percepatan penanggulangan kemiskinan sekaligus pengembangan kebijakan di bidang perlindungan sosial. Berdasarkan Pedoman Umum PKH yang dikeluarkan oleh Direktorat Jenderal Perlindungan dan Jaminan sosial Kementerian Sosial RI tahun 2014, bahwa PKH adalah program yang memberi bantuan tunai bersyarat kepada rumah tangga sangat miskin (RTSM, keluarga sangat miskin, KSM). Sebagai imbalannya KSM, diwajibkan memenuhi persyaratan yang terkait dengan upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia, yaitu pendidikan dan kesehatan. Tujuan umum PKH adalah meningkatkan kualitas sumber daya manusia, dan mengu-

bah pandangan, sikap, serta perilaku RTSM, KSM untuk lebih dapat mengakses layanan kesehatan dan pendidikan yang diharapkan dapat memutus rantai kemiskinan. Tujuan tersebut sekaligus sebagai upaya mempercepat pencapaian target Milenium *Development Goals (MDG's)*. Mulai tahun 2014, dalam rangka percepatan pencapaian tujuan PKH, secara bertahap para pendamping sosial PKH mulai 2007 diberi pelatihan pertemuan peningkatan kemampuan keluarga (P2K2) (*Family Development session, FDS*) dengan materi utama meliputi: Pengasuhan dan pendidikan anak, mengelola keuangan dan merencanakan usaha, pemberdayaan, kesehatan dan gizi, pencegahan kekerasan dan keterlantaran pada anak serta kesejahteraan keluarga. Pendamping sosial PKH selama satu tahun setelah mengikuti pelatihan diwajibkan untuk menyampaikan pengetahuan dan keterampilannya kepada peserta PKH, yaitu ibu-ibu keluarga sangat miskin (KSM) yang menjadi dampungannya melalui pertemuan kelompok bulanan. Tujuan Pertemuan Peningkatan Kemampuan Keluarga (P2K2) tersebut meliputi: Meningkatkan pengetahuan praktis mengenai kesehatan, pendidikan, ekonomi dan kesejahteraan keluarga, meningkatkan kesadaran akan hak dan kewajiban sebagai anggota masyarakat, menjaga dan memperkuat perubahan perilaku positif terkait pendidikan, kesehatan, ekonomi dan kesejahteraan keluarga, meningkatkan keterampilan orang tua dalam bidang pendidikan, kesehatan, ekonomi dan kesejahteraan keluarga, meningkatkan kemampuan peserta untuk mengenali potensi yang ada pada diri dan lingkungannya agar dapat digunakan dalam peningkatan kesejahteraan keluarga dan masyarakat, memberi pemahaman kepada peserta untuk menemukan potensi lokal agar dapat dikembangkan secara ekonomi.

Berdasarkan Pedoman Umum PKH (2009), kerangka kelembagaan PKH terdiri dari lembaga terkait baik di tingkat pusat, provinsi maupun kabupaten, kota, serta unit pelaksana program keluarga harapan (UPPKH) yang dibentuk di pusat, provinsi, kabupaten, kota dan kecamatan.

UPPKH kecamatan dibentuk di setiap kecamatan yang terdapat peserta PKH. UPPKH Kecamatan merupakan ujung tombak PKH karena unit ini berhubungan langsung dengan peserta PKH. Personil UPPKH kecamatan terdiri dari pendamping PKH. Jumlah pendamping disesuaikan dengan jumlah peserta PKH yang terdaftar di kecamatan. Satu orang pendamping mendampingi 150 sampai 375 KSM peserta PKH yang disesuaikan menurut kondisi daerah. UPPKH kecamatan yang memiliki lebih dari tiga tenaga pendamping diangkat seorang koordinator pendamping. Pendamping dan koordinator pendamping ditunjuk dan ditetapkan oleh Direktur Jenderal Perlindungan dan Jaminan sosial Kementerian Sosial RI sesuai tugas pokok dan fungsinya.

UPPKH kecamatan merupakan suatu organisasi yang memerlukan pengelolaan terpadu, baik oleh pendamping sosial sebagai pelaksana pendampingan maupun oleh koordinator sebagai pengendali kegiatan di UPPKH kecamatan. Koordinasi yang baik oleh koordinator pendamping sosial melahirkan pencapaian tujuan pendampingan bagi penerima manfaat. Keterpaduan kerja pendamping sosial dalam melaksanakan kegiatan pendampingan serta penciptaan situasi yang kondusif merupakan prasyarat keberhasilan tujuan UPPKH kecamatan.

Salah satu faktor yang menjadi tolok ukur keberhasilan UPPKH kecamatan adalah kinerja pendamping sosial. Kinerja pendamping sosial merupakan gambaran hasil kerja yang dilakukan pendamping sosial berkaitan dengan tugas yang diemban dan merupakan tanggung jawabnya. Sesuai dengan Pedoman Buku Kerja Pendamping yang dikeluarkan Kemensos RI (2009:16-17), pendamping sosial PKH memiliki tugas yang sangat penting dalam pelaksanaan program di lapangan: Tugas persiapan program dan tugas rutin. Tugas persiapan program meliputi pekerjaan yang harus dilakukan pendamping untuk mempersiapkan pelaksanaan program, dilaksanakan sebelum pembayaran pertama diberikan kepada penerima manfaat. Tugas rutin meliputi: Menerima pemutakhiran data peserta PKH dan

mengirimkan ke UPPKH Kabupaten, Kota, menerima pengaduan dari ketua kelompok atau peserta PKH serta dibawah koordinasi UPPKH Kabupaten, Kota melakukan tindak lanjut atas pengaduan yang diterima, melakukan kunjungan insidental khususnya kepada peserta PKH yang tidak memenuhi komitmen, melakukan pertemuan dengan semua peserta tiap enam bulan untuk resosialisasi (program dan kemajuan, perubahan dalam program), melakukan koordinasi dengan aparat setempat dan pemberi pelayanan pendidikan dan kesehatan, melakukan pertemuan bulanan dengan ketua kelompok, melakukan pertemuan bulanan dengan pelayanan kesehatan dan pendidikan di lokasi pelayanan terkait, melakukan pertemuan triwulan dan tiap semester dengan seluruh pelaksana kegiatan: UPPKH daerah, pendamping, pelayan kesehatan dan pendidikan. Pendamping sosial memegang peranan strategis, baik dalam mengelola kegiatan pendampingan maupun dalam mengelola administrasi yang dapat menunjang keberhasilan tujuan PKH (Pedoman PKH, 2009).

Jumlah pendamping PKH di Indonesia sampai tahun 2014 : 13.307 orang, sedangkan jumlah pendamping PKH di kabupaten Bantul 39 orang. Permasalahan dalam pelaksanaan PKH yang menonjol, khususnya yang terkait dengan kinerja pendamping sosial PKH meliputi: pelaksanaan verifikasi kehadiran peserta PKH masih mengalami keterlambatan, validasi data KSM, pemutakhiran data peserta PKH yang belum maksimal dan kondisi geografi yang sulit bagi daerah tertentu (Direktorat Jaminan sosial Kemensos RI, 2015). Terkait verifikasi kehadiran peserta ke lembaga pendidikan dan kesehatan, setiap bulan pendamping PKH wajib melakukan verifikasi kehadiran ke semua sekolah (setingkat SD, SMP dan SMA) dan ke fasilitas kesehatan (seperti puskesmas, posyandu, puskesmas pembantu, poliklinik desa) sesuai dengan jumlah dampingannya dan melaporkan ke UPPKH kabupaten, kota. Data verifikasi sangat penting karena peserta yang tidak memenuhi kewajiban di fasilitas kesehatan dan pendidikan mendapat

pengurangan bantuan pada bulan berikutnya. Pendamping sosial juga berkewajiban melakukan pemutakhiran data peserta PKH sesuai dengan perkembangan yang dialami peserta PKH. Misalnya, perubahan kondisi ibu dari belum hamil menjadi hamil, dari hamil menjadi melahirkan, dan memasuki masa nifas. Kondisi anak, dari belum sekolah lalu masuk SD, tamat SD, masuk SMP, tamat SMP, masuk SMA, pindah sekolah, pindah rumah, dan meninggal dunia.

Permasalahan kondisi geografis, khususnya dialami pendamping sosial yang berada di luar pulau jawa, di daerah kepulauan, pegunungan, perdesaan dan wilayah hutan. Kondisi geografis tersebut menjadi kendala bagi pendamping sosial dalam melaksanakan pendampingan dan dalam memenuhi administrasi yang harus diselesaikan setiap bulan. Sulitnya kondisi geografis turut menyumbang pada terjadinya masalah verifikasi dan pemutakhiran data. Khusus untuk permasalahan yang dihadapi pendamping sosial PKH di Kabupaten Bantul, antara lain sulitnya verifikasi kehadiran penerima PKH di fasilitas kesehatan dan pendidikan bagi anak-anak peserta PKH yang tinggal di luar DIY, karena tinggal dengan pihak lain (saudaranya, nenek, paman). Tahun 2013 juga mencatat adanya *exclusive error* (penerima yang tidak sesuai kriteria program, tidak miskin lagi) serta masih adanya penerima PKH yang belum mempunyai kartu perlindungan sosial, kartu kesejahteraan keluarga sehingga anak mereka tidak bisa mendapat bantuan siswa miskin, kartu indonesia pintar, kartu indonesia sehat (Dinas Sosial Kabupaten Bantul, 2015).

Memperhatikan permasalahan yang dihadapi dalam pelaksanaan PKH, diharapkan pelaksanaan verifikasi kehadiran peserta PKH di fasilitas pendidikan dan kesehatan dapat berjalan lancar dan tepat waktu, tidak adanya penerima PKH yang tidak sesuai kriteria program serta tidak adanya penerima PKH yang tidak mempunyai kartu keluarga sejahtera. Permasalahan tersebut diperlukan langkah-langkah untuk mencari solusinya sehingga pelaksanaan PKH dapat berjalan baik dan lancar. Untuk mengatasi permasalahan

yang terkait dengan pelaksanaan PKH, khususnya yang terkait dengan pendampingan sosial PKH, yaitu sesuai dengan tugas pokok dan fungsi dari pendamping sosial PKH tersebut.

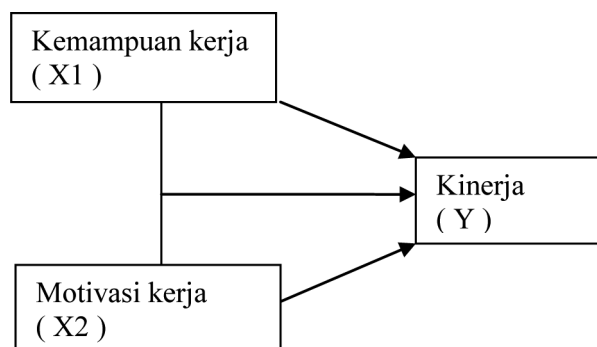
Seorang pendamping sosial, persoalan yang dihadapi adalah bagaimana dapat meningkatkan kemampuan kerja dan memacu motivasi kerja dalam melaksanakan tugas sehingga tujuan utama PKH dapat tercapai dengan baik. Robbins (1998), menjelaskan bahwa kemampuan (*ability*) merupakan kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan adalah sebuah penilaian terkini yang dapat dilakukan seseorang. Hamzah B Uno (2007) menyebutkan, bahwa motivasi erat hubungannya dengan perilaku dan prestasi kerja. Hal ini memberi arti bahwa makin baik motivasi seseorang dalam melakukan pekerjaannya, makin baik pula prestasi kerjanya, atau sebaliknya. Lebih lanjut Hamzah B. Uno (2007), menjelaskan bahwa motivasi kerja adalah suatu dorongan mental yang muncul dari dalam dan luar diri untuk melaksanakan tugas. Pendamping sosial PKH, tugas dan tanggung jawab tersebut terlihat pada pelaksanaan pendampingan yang dilaksanakan akibat dorongan dari dalam dirinya dan dari luar dirinya seperti dari koordinator UPPKH kecamatan, kabupaten, wilayah, UPPKH pusat.

Pertanyaan yang diajukan meliputi seberapa besar tingkat kemampuan kerja para pendamping sosial PKH dalam menerima dan berupaya mencapai tujuan PKH? Seberapa besar tingkat motivasi kerja pendamping sosial PKH? Seberapa besar tingkat kinerja pendamping sosial PKH dalam melaksanakan tugas pendampingan terhadap keluarga sangat miskin di kabupaten Bantul? Untuk menjawab pertanyaan tersebut, diperlukan penelitian empirik, yang dapat dijadikan masukan bagi UPPKH kecamatan, Kabupaten, Kepala Dinas Sosial Kabupaten Bantul, untuk meningkatkan kemampuan kerja, motivasi kerja, dan kinerja pendamping sosial PKH di lapangan.

B. Penggunaan Metode Penelitian.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah penyebaran kuesioner sebagai metode pokok dengan menggunakan skala 5 (lima) pilihan jawaban: sangat setuju (SS), setuju (S), kurang setuju (KS), tidak setuju (TS), sangat tidak setuju (STS). Sistem penilaian masing-masing pernyataan berbeda. Pernyataan yang bersifat positif skor jawaban bergerak dari 5 (sangat setuju), 4 (setuju), 3 (kurang setuju), 2 (tidak setuju) dan 1 (sangat tidak setuju). Pernyataan yang bersifat negatif skor jawaban bergerak dari 1 (sangat setuju), 2 (setuju), 3 (kurang setuju), 4 (tidak setuju) dan 5 (sangat tidak setuju). Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala kemampuan kerja, motivasi kerja dan kinerja.

Wawancara sebagai metode bantu digunakan untuk menggali data tentang gambaran umum pelaksanaan PKH di Kabupaten Bantul. Metode penentuan sampel secara sensus atau sampel total karena populasi kecil. Jumlah populasi dan sampel sebanyak 39 orang pendamping sosial yang ada di Kabupaten Bantul. Variabel dalam penelitian ini ada tiga, variabel bebas: Kemampuan kerja dan Motivasi kerja. Variabel tergantung: Kinerja. Gambaran pengaruh masing-masing variabel bebas, dengan variabel tergantung dapat dilihat pada kerangka pikir penelitian sebagai berikut. Gambar 1, kerangka Pikir Penelitian tentang pengaruh kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pendamping sosial PKH di Kabupaten Bantul.



Untuk menguji kehandalan instrumen dilakukan uji validitas dan reliabilitas. **Uji Validitas:** Analisis validitas item dilakukan tiap faktor dengan langkah-langkah sebagai berikut. Menghitung skor item dan skor faktor (total skor item). Menghitung korelasi *product moment* antara item dengan faktor

$$r_{xy} = \frac{N\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{[\{N\sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}]^{1,2}}$$

r_{xy} = korelasi *product moment*

N = jumlah subyek

X = skor item

Y = skor faktor (total skor item)

Mengoreksi korelasi *product moment*

$$R_{pq} = \frac{(r_{xy})(SB_y) - (SB_x)}{\{(SB_x)^2 + (SB_y)^2 - 2(r_{xy})(SB_x)(SB_y)\}^{1,2}}$$

r_{pq} = koefisien korelasi koreksi (*Corrected Item Total Correlatioan*)

SB_y = Simpangan baku (standar deviasi) faktor

SB_x = Simpangan baku (standar deviasi) item

Menggugurkan item-item yang tidak valid. Dalam menentukan batas untuk menggugurkan item ada beberapa pendapat. Menentukan batas r . Misal ditentukan batas 0,3. jika $r_{pq} < r_{batas}$ maka item gugur (tidak valid). Menggunakan r_{tabel} sebagai batas, jika $r_{pq} < r_{tabel}$ maka butir gugur. Besarnya r tabel tergantung derajat bebas (N-2) dan α yang digunakan. Hipotesis yang digunakan adalah hipotesis 1 sisi positif maka r tabel yang digunakan juga 1 sisi.

Pada penelitian ini uji validitas yang digunakan adalah dengan teknik *alpha cronbach* dengan menggunakan program *SPSS*. Skala kemampuan kerja, jumlah item seluruhnya sebanyak 69. Hasil analisis validitas pada skala kemampuan kerja terdapat 13 item yang gugur, sedangkan item yang valid sebanyak 56. Koefisien korelasi (r - xy) item yang valid berkisar antara 0,344 sampai dengan 0,813. Skala motivasi kerja, jumlah item seluruhnya sebanyak 65. Hasil analisis validitas pada skala motivasi kerja terdapat 13 item yang gugur, sedangkan item yang valid 52. Koefisien korelasi (r xy) item yang valid berkisar antara 0,330 sampai dengan 0,770. Skala kinerja, jumlah item seluruhnya 65. Hasil analisis validitas pada skala kinerja terdapat 14 item yang gugur, sedangkan item yang valid sebanyak 51. Koefisien korelasi (r xy) item yang valid berkisar antara 0,332 sampai dengan 0,787.

Uji Reliabilitas: Peneliti menggunakan uji reliabilitas dengan metode *Alpha*, dengan rumus metode sebagai berikut.

$$r_{tt} = \frac{M}{M-1} \left(1 - \frac{V_x}{V_t}\right)$$

V_x = Variansi butir

V_y = Variansi faktor

M = Jumlah butir

Reliabilitas dinyatakan dalam koefisien angka 0 sampai 1,00. Semakin tinggi koefisien mendekati angka 1,00 berarti reliabilitas alat ukur semakin tinggi. Sebaliknya koefisien alat ukur yang rendah mendekati angka 0 (Azwar, 2008 : 83). Hasil uji reliabilitas atau nilai alpha diperoleh dari skala kemampuan kerja, motivasi kerja dan kinerja dapat dilihat pada tabel sebagai berikut.

Tabel 1
Hasil Uji Reliabilitas

No	Skala	Jumlah item	Koefisien Alpha
1	Kemampuan kerja	56	0,933
2	Motivasi kerja	52	0,934
3	Kinerja	51	0,934

Koefisien yang diperoleh dari hasil pengujian dengan metode Cronbach Alpha menunjukkan di atas 0,9, artinya semua item pernyataan dalam instrumen ini sangat reliabel. Dalam penelitian

ini data yang diperoleh diolah dengan statistik. Tiga hal yang dilakukan dalam analisis data kuantitatif dalam penelitian ini:

Uji asumsi yang merupakan uji prasyarat yang meliputi uji normalitas sebaran, uji linearitas hubungan, uji autokorelasi, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas. Uji hipotesis dengan menggunakan teknik analisis regresi program statistik SPSS. Hipotesis yang diuji dalam penelitian ini meliputi: H1: ada pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja pendamping sosial PKH di Kabupaten Bantul. H2: ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pendamping sosial PKH di Kabupaten Bantul. H3: ada pengaruh secara bersama-sama kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pendamping sosial PKH di Kabupaten Bantul. Uji *T-Test* untuk mengetahui hasil tambahan, yaitu untuk menguji apakah ada perbedaan kemampuan kerja, motivasi kerja dan kinerja dilihat dari jenis kelamin, latar belakang pendidikan (eksakta dan non eksakta, sosial), lama menjadi pendamping (2008 dengan 2013).

C. Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pendamping Sosial PKH

Hasil penelitian: prasyarat, asumsi analisis regresi. Uji asumsi dalam penelitian ini terdiri dari uji normalitas sebaran, uji linearitas, uji autokorelasi, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas. Hasil uji normalitas: Uji normalitas sebaran dilakukan untuk memenuhi salah satu asumsi apabila akan melakukan analisis regresi, yaitu semua variabel yang digunakan dalam penelitian harus mengikuti hukum sebaran normal baku dari Gaus (Sutrisno Hadi, 2000) dalam (Chatarina Rusmiyati, 2008). Uji normalitas sebaran data dengan tujuan untuk mengetahui data variabel yang diteliti distribusinya normal atau tidak. Untuk mengetahui hal tersebut model statistik yang digunakan dengan menggunakan non parametric test yaitu *one sample test* dari kolmogorov Smirnov. Kaidah yang digunakan untuk mengetahui normalitas sebaran data ada-

lah jika $P > 0,05$ sebaran data dikatakan normal, sedangkan jika $P < 0,05$ maka sebaran data dianggap tidak normal.

Hasil uji normalitas sebaran variabel kemampuan kerja diperoleh nilai $K - Sz = 0,874$ dan $P > 0,05$ ($P=0,429$). Hasil uji normalitas variabel motivasi kerja diperoleh nilai $K - Sz = 0,829$ dan $P > 0,05$ ($P=0,497$) dan hasil uji normalitas untuk variabel kinerja diperoleh nilai $K - Sz = 0,566$ dan $P > 0,05$ ($P=0,906$). Hasil uji normalitas sebaran data dari ketiga variabel yang diuji menunjukkan normal.

Tabel 2
Hasil Uji Normalitas Sebaran Data

Variabel	K - Sz	P	Keterangan
Kemampuan kerja	0,874	0,429	Normal
Motivasi kerja	0,829	0,497	Normal
Kinerja	0,566	0,906	Normal

Hasil uji linearitas: dilakukan untuk mengetahui linearitas hubungan antar variabel. Uji linearitas dapat pula untuk mengetahui taraf penyimpangan dari linearitas hubungan tersebut. Adapun kaidah yang digunakan dalam uji linearitas hubungan antar variabel ditentukan oleh probabilitas, yaitu jika P lebih besar atau sama dengan $0,05$, maka hubungan dinyatakan linear dan jika P lebih kecil atau sama dengan $0,05$, maka hubungan dinyatakan tidak linear. Hasil uji linearitas hubungan antar variabel dapat dilihat pada tabel 3 berikut.

Tabel 3
Hasil uji linearitas pengaruh antar variabel

Variabel	F	P	Keterangan
Kinerja dengan kemampuan kerja	1,241	0,411	Linear
Kinerja dengan motivasi kerja	1,613	0,195	Linear

Berdasarkan data tabel tersebut diatas didapatkan hasil sebagai berikut. Hasil uji linearitas antara variabel kinerja dengan kemampuan kerja mempunyai linearity $F=1,241$ dan $P =0,411 >$

0,05 yang berarti bahwa hubungan kinerja dengan kemampuan kerja adalah linear. Hasil uji linearitas antara variabel kinerja dengan motivasi kerja mempunyai linearity $F=1,613$ dan $P=0,195 > 0,05$ yang berarti bahwa hubungan kinerja dengan motivasi kerja adalah linear. Hasil uji autokorelasi: Uji autokorelasi dilakukan untuk mengetahui korelasi antarvariabel gangguan satu observasi dengan observasi lain. Kaidah yang digunakan dalam uji autokorelasi: $0 < DW < D_L$ = ada autokorelasi positif; $D_L < DW < D_U$ = tidak ada keputusan; $D_U < DW < 4 - D_U$ = tidak ada autokorelasi; $4 - D_U < DW < 4 - D_L$ = tidak ada keputusan; $4 - D_L < DW < 4$ = ada autokorelasi negatif.

Jumlah variabel independen = 2 dan jumlah responden 39 dengan taraf signifikansi = 0,05 maka didapat $D_L = 1,382$ dan $D_U = 1,597$. Hasil uji autokorelasi dapat dilihat pada tabel 4.

Tabel 4
Hasil Uji Autokorelasi

D_L	D_U	DW	$4-D_L$	$4-D_U$	Keterangan
1,382	1,597	1,673	2,618	2,403	Tidak terjadi autokorelasi

$D_U < DW < 4 - D_U$ ($1,597 < 1,673 < 2,403$) berarti tidak terjadi autokorelasi.

Hasil uji multikolinieritas: Uji multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui hubungan antar variabel independen. Adapun kaidah yang digunakan dalam uji multikolinieritas ditentukan oleh VIF, yaitu jika VIF lebih besar atau sama dengan 10, maka dinyatakan ada multikolinieritas. Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada tabel 5.

Tabel 5
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	VIF	Keterangan
Kemampuan kerja (X1)	4,187	Tidak terjadi multikolinieritas
Motivasi kerja (X2)	4,187	Tidak terjadi multikolinieritas

VIF = 4,187 lebih kecil dari 10 berarti tidak terjadi multikolinieritas.

Hasil uji heteroskedastisitas: dilakukan untuk mengetahui variabel gangguan mempunyai varian yang tidak konstan. Kaidah yang digunakan dalam uji heteroskedastisitas ditentukan oleh probabilitas, yaitu jika P lebih besar atau sama dengan 0,05, maka tidak terjadi heteroskedastisitas dan jika P lebih kecil 0,05, maka terjadi heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada tabel 6.

Tabel 6
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	P	Keterangan
Kemampuan kerja (X1)	0,467	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Motivasi kerja (X2)	0,830	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Berdasarkan data tabel tersebut diatas didapatkan hasil sebagai berikut. Hasil uji heteroskedastisitas variabel kemampuan kerja $P=0,467 > 0,05$, yang berarti tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas variabel motivasi kerja $P=0,830 > 0,05$, yang berarti bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil Analisis Regresi (Hasil uji hipotesis): Hasil analisis regresi ini sudah layak digunakan karena sudah memenuhi asumsi normalitas, linieritas, tidak terjadi autokorelasi, tidak terjadi multikolinieritas, dan tidak terjadi heteroskedastisitas. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan regresi, digunakan untuk menjawab tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja pendamping sosial PKH di Kabupaten Bantul, mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pendamping sosial PKH di Kabupaten Bantul, mengetahui pengaruh secara bersama-sama kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pendamping sosial PKH di Kabupaten Bantul. Untuk memudahkan perhitungan analisis regresi dipergunakan bantuan SPSS. Adapun hasilnya seperti pada tabel 7 berikut.

Tabel 7
Rangkuman Analisis Regresi

Variabel	Koefisien regresi	t Hitung	P	t -hitung	P	R2
Konstan	16,019					
X1	0,326	2,124	0,041	60,795	0,000	0,772
X2	0,557	3,435	0,002			

Persamaan Regresi, $Y = 16,019 + 0,326 X1 + 0,557 X2$. Berdasarkan pada tabel no 7 di atas, rangkuman analisis regresi dapat dimaknai: Variabel X1 dengan koefisien regresi sebesar 0,326, t hitung = 2,124 , P = 0,041 berarti $p < 0,05$. Hal tersebut menunjukkan bahwa ada pengaruh secara regresif antara variabel X1 dan Y. Artinya, ada pengaruh yang signifikan antara kemampuan kerja dengan kinerja. Hasil tersebut menunjukkan, bahwa hipotesis pertama yang berbunyi H_1 : “ada pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja pendamping sosial PKH di Kabupaten Bantul”, diterima. H_0 : Tidak ada pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja pendamping sosial PKH di Kabupaten Bantul, ditolak. Ini berarti bahwa kemampuan kerja mempunyai pengaruh yang positif dengan kinerja pendamping sosial PKH di Kabupaten Bantul, semakin tinggi kemampuan kerja semakin tinggi pula kinerja pendamping sosial PKH di Kabupaten Bantul.

Variabel X2 dengan koefisien regresi sebesar 0,557, t hitung = 3,435, P = 0,002 berarti $p < 0,05$. Hal tersebut menunjukkan bahwa ada pengaruh secara regresif antara variabel X2 dan Y. Artinya, ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja. Hasil tersebut menunjukkan bahwa hipotesis kedua yang berbunyi H_1 : “ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pendamping sosial PKH di Kabupaten Bantul”, diterima. H_0 : Tidak ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pendamping sosial PKH di Kabupaten Bantul, ditolak. Ini berarti bahwa

motivasi kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja pendamping sosial PKH di Kabupaten Bantul, semakin tinggi motivasi kerja akan semakin tinggi pula kinerja pendamping sosial PKH di Kabupaten Bantul.

$R^2 = 0,772$ berarti variabel kemampuan kerja dan variabel motivasi kerja secara bersama-sama ada pengaruh dengan variabel kinerja sebesar 77,2 persen. Variabel lain yang tidak diteliti berpengaruh terhadap variabel kinerja sebesar 22,8 persen. F hitung=60,795 dan sig=0,000Sig $< \alpha$ (0,000 $< 0,05$) berarti variabel kemampuan kerja dan variabel motivasi kerja secara bersama-sama ada pengaruh yang signifikan dengan variabel kinerja. Hasil tersebut menunjukkan bahwa hipotesis ketiga yang diajukan dalam penelitian ini H_1 : “Ada pengaruh secara bersama-sama kemampuan kerja dan motivasi terhadap kinerja pendamping sosial PKH di Kabupaten Bantul”, diterima. H_0 : “Tidak ada pengaruh secara bersama-sama kemampuan kerja dan motivasi terhadap kinerja pendamping sosial PKH di Kabupaten Bantul”, ditolak. Ini berarti bahwa kemampuan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap kinerja pendamping sosial PKH di Kabupaten Bantul, semakin tinggi kemampuan kerja dan motivasi kerja semakin tinggi pula kinerja pendamping sosial PKH di Kabupaten Bantul. Untuk lebih membuktikan hasil analisis tersebut dapat dilihat dari besarnya sumbangan relatif dan efektif, seperti pada tabel 8 mengenai bobot prediktor

Tabel 8
Perbandingan Bobot Prediktor

Variabel		Korelasi		Sumbangan Determinasi	
X	r xy	P	SD Relatif %	SD Efektif %	
X1	0,835	0,000	33,4 %	28,9 %	
X2	0,862	0,000	62,6%	48,3 %	
Total			96,0 %	67,2 %	

variabel X1 (kemampuan kerja), X2 (motivasi kerja) dengan variabel Y (kinerja)

Sesuai tabel 8 perbandingan bobot prediktor diatas dapat dimaknai bahwa, sumbangan relatif adalah sumbangan variabel bebas X1 dan X2 terhadap variabel Y. Dapat dilihat bahwa sumbangan relatif variabel X2 (motivasi kerja) memberi sumbangan paling besar terhadap variabel Y (kinerja), sebesar 62, 6 persen. Sumbangan relatif variabel X1 (kemampuan kerja) 33, 4 persen. Sumbangan efektif dalam penelitian ini sebesar 67, 2 persen, yang terdiri dari X1 sebesar 28, 9 persen dan X2 48, 3 persen. Ini berarti bahwa kemampuan kerja dengan kinerja mempunyai bobot 28, 9 persen dan motivasi kerja mempunyai bobot 48, 3 persen. Keduanya mempunyai bobot 67, 2 persen. Sedangkan 32,8 persen disebabkan oleh faktor lain.

Hasil tambahan: untuk mengetahui ada tidaknya perbedaan untuk masing-masing variabel yang meliputi kemampuan kerja, motivasi kerja dan kinerja dilihat dari jenis kelamin, latar belakang pendidikan (eksakta dengan sosial), tahun menjadi pendamping (2008 dengan 2013). Untuk mengetahui hal tersebut digunakan analisis *t-test* melalui bantuan SPSS. Hasil analisis *t-test* menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan yang signifikan untuk masing-masing variabel yang meliputi kemampuan kerja, motivasi kerja dan kinerja dilihat dari jenis kelamin, latar belakang pendidikan (eksakta dengan sosial), tahun menjadi pendamping (2008 dengan 2013).

D. Penutup

Kesimpulan: Berdasarkan hasil analisis terhadap hipotesis pertama bahwa kemampuan kerja (X1) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja (Y), sehingga hipotesis pertama diterima. Hasil analisis terhadap hipotesis kedua bahwa motivasi kerja (X2) mempunyai pengaruh signifikan), sehingga hipotesis kedua diterima. Hasil analisis terhadap hipotesis ketiga bahwa kemampuan kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) mempunyai pengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja (Y), sehingga hipotesis

ketiga diterima. **Rekomendasi:** Kementerian Sosial, melalui badan pendidikan kesejahteraan sosial, hendaknya dapat lebih meningkatkan kemampuan dan motivasi kerja pendamping sosial PKH melalui pelatihan dan bimbingan teknis, sehingga kinerjanya meningkat secara bertahap.

Pustaka Acuan

- Azwar, Saifuddin, (2004). *Pengukuran Skala Psikologi*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bernardin, H. John, and Russel, E.A. (1993). *Human Resources Management, An Experiential Approach*, Mc Graw Hill International Editions, Mac Graw Hill Book Co. Singapore
- Brida, Lenny, (2012). *Modul Pengembangan Motivasi dan Komitmen*, Jakarta: Pusdiklat Kesos Kemensos RI.
- Bestiana, Rostina, (2012). *Hubungan kepuasan kerja, motivasi dan komitmen normatif dengan kinerja guru SMP N 1 Rantau selatan Labuhan Batu*, Jurnal Tabularasa PPS UNIMED Vol 9 No. 2.
- Betty Zelda Siahaan, (2011). *Pengaruh kemampuan kerja, persepsi peran dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai administrasi UNJ*, Jurnal manajemen pendidikan Vol 2 no 1, 2011 journal.ppsunj.org/jmp/article/view/170.
- Chatarina Rusmiyati, 2008, *Kemandirian Anak dalam Panti Asuhan*. Yogyakarta: B2P3KS Press.
- Chalid Narbuko, Abu Achmadi (1997). *Metodologi Penelitian*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Djuwita, Tita Meirina (2008). *Komitmen Organisasi*, Forum Manajemen Strategis dan Pengembangan SDM di 21.24, <http://tdjuwita.blogspot.com>.
- Departemen Sosial, RI (2009). *Buku Kerja Pendamping*. Jakarta: Direktorat Jaminan Sosial Ditjen Bantuan dan Jaminan Sosial.
- Edi Suharto (2006). *Membangun Masyarakat Memberdayakan Rakyat*. Bandung: Refika Aditama.
- Entis Sutisna (2009). *Motivasi Kerja*. <http://gurutisna.wordpress.com>.
- Hendry (2010). *Definisi Motivasi Kerja*. Teori Online. htm
- Frans Farlen, 2011, *Pengaruh Motivasi kerja dan Kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan PT United Tractor Tbk Samarind*. Yogyakarta: Skripsi, tidak diterbitkan, Jurusan Administrasi Bisnis FISIPOL UPN Veteran.
- Hamzah B. Uno (2011). *Teori Motivasi dan Pengukurannya Cetakan ketujuh*, Bumi Aksara, Jakarta
- Hermahayu (2008). *Hubungan Motivasi Breprestasi dan Kepercayaan diri dengan Prestasi Atlet Pusdiklat Pelajar di Indonesia*. Yogyakarta: Thesis, tidak diterbitkan, Fakultas Psikologi UGM.

- Hasibuan, Malayu S.P. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Edisi Revisi. Bumi Aksara.
- Hendry (2010). *Definisi Motivasi Kerja*, Teori Online. htm
- Ismanto (2011). *Teori, Matrik variabel dan Questionare*, Universitas Narotama Surabaya: <http://www.search.ask.com>.
- Istiana Hermawati (2013). *Pengembangan Standar Pendamping Sosial Berbasis Sistem Pekerjaan Sosial*. Yogyakarta: B2P3KS Press.
- Kaliri (2008). *Pengaruh Disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di Kabupaten Pemalang*, Tesis, tidak diterbitkan. Semarang: Program Pascasarjana Universitas negeri.
- Kementerian Sosial, RI (2014). *Pedoman Umum Program Keluarga Harapan (PKH)*. Jakarta: Direktorat Jaminan Sosial Ditjen Perlindungan dan Jaminan Sosial,
- Kusuma Dewanti, Ajeng (2012). *Implementasi Kebijakan Program Keluarga Harapan di Kecamatan Gedangsari Kabupaten Gunung Kidul*. Yogyakarta: Skripsi (tidak diterbitkan) Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Yogyakarta (UNY)
- Laka-Mathebula, M.R. (2004), *Modelling the Relationship Between Organizational Commitment Leadership Style, Human Resource management Practices and Organizational Trust*, Faculty of Economic and Management Science University of Pretoria.
- Makmun, Abin Syamsudin (2004). *Psikologi Kependidikan, Perangkat Sistem Pengajaran Modul, Cetakan Ketujuh*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Malo, M (1985). *Materi Pokok Metode Penelitian Sosial*. Jakarta: Karunika UT.
- Mangkunegara, Anwar Prabu (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Cetakan keenam, Remaja Rosdakarya,
- Mangkunegara, Anwar Prabu (2005). *Evaluasi Kinerja*. Bandung: Refika Aditama.
- Moenir (1987). *Pendekatan manusiawi dan organisasi terhadap pembinaan kepegawaian*. Jakarta, Gunung Agung.
- Muhammad Nur Alim (2013). *Kinerja Pegawai Kantor Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Polewali Mandar (Studi Kasus pada Bidang Tenaga Kerja)*. Makasar: Skripsi, tidak diterbitkan, Fisipol Unhas, <http://repository.unhas.ac.id>.
- Muchlis Riadi (2014). *Pengertian, Indikator dan Faktor yang mempengaruhi kinerja*, <http://www.kajian-pustaka.com,2014,01,pengertian-indikator-faktor-mempengaruhikinerja.html>.
- Miqdad (2009). *Metode Penelitian, Olah data, Analisis data, Pelatihan 1*, Yogyakarta: Makalah, tidak diterbitkan.
- Nana Sudjana (1991). *Metodologi Penelitian*. Bandung: Tarsito.
- Robbins, Stephen P. (2006). *Perilaku Organisasi, PT Indeks*. Jakarta: Kelompok Gramedia.
- Sedarmayanti (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sudjana (1996). *Teknik Analisis Regresi dan Korelasi bagi Para Peneliti*, Bandung: Tarsito.
- Soeroto (1992). *Strategi Pembangunan dan Perencanaan Kesempatan kerja*. Yogyakarta: Edisi 2, UGM Press.
- Tatan Jaka Tresnajaya (2013). *Kompetensi, Komitmen Organisasional dan Motivasi baik secara Parsial maupun Simultan berpengaruh positif terhadap Kinerja Individu serta dampaknya pada Kinerja Organisasi*, <http://www.talentalign.com>.
- Timpe, A. Dale (1993), *Kinerja*, Seri Ilmu dan Segi Manajemen Bisnis. Jakarta: Elex Media Computindo.
- Timpe, A. Dale. (2000). *Kinerja*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Wahyuningrum (2008). *Hubungan kemampuan, kepuasan dan disiplin kerja dengan kinerja pegawai di kecamatan Tanggung Haro Kabupaten Grobogan*, Tesis tidak diterbitkan, Program Pascasarjana Universitas Diponegoro Semarang, <http://eprints.undip.ac.id,17648,1,Wahyuningrum.pdf>.
- Winardi (2002). *Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen*. Jakarta: Cetakan Kedua, Raja Grafindo Persada. Wikipedia dalam bahasa Indonesia, Ensiklopedia bebas <http://id.wikipedia.org/wiki/Kinerja>.

