

PENGARUH MOTIVASI DAN KEMAMPUAN SERTA KOMITMEN TERHADAP KINERJA PENGURUS UPK PNPM MANDIRI PERDESAAN DI KABUPATEN LUMAJANG

Oleh :

KASNO T. KASIM, SE.MM
Dosen STIE Widya Gama Lumajang

ABSTRACT

This study aims to determine the influence of motivation and ability and commitment as well as simultaneous and partial view of the dominant of the Performance Management UPK PNPM Mandiri Rural In Lumajang of 60 respondents. The hypothesis in this study is the motivation and the ability and commitment to simultaneously have a significant effect on the performance committee UPK PNPM Mandiri Rural on Lumajang. Motivation and the ability and commitment partially significant effect on the performance committee UPK PNPM Mandiri Rural District Lumajang. Variabel motivation dominant influence on the performance committee UPK PNPM Mandiri Rural on Lumajang. The results of this study indicate: 1). Fcount value of 18.274 while the value of 2.769431 Ftable with probability = 0.000 when compared then Fcount > Ftable with $\alpha < 0.5$, then reject or accept Ho Ha. Coefficient of determination R-square value is equal to 0.495, which means that approximately 49.5% of the motivational variables (X1) and ability (X2) and commitment (X3) jointly have a significant influence on performance (Y). 2). Value of 3.372 Ttable Tcount X1 = 2.003 with a probability of 0.001. Value of 2.087 Ttable Tcount X2 = 2.003 with a probability of 0.041. Value of 2.473 Ttable Tcount X3 = 2.003 with a probability of 0.016. Because Tcount > Ttable and a significance level of $\alpha < 5\%$, then the partial variables X1 and X2 and X3 affect significantly on the performance variable (Y). Thus Ho, Ha is rejected or accepted. 3). Based on the analysis of each variable indicates standardized regression coefficients of the regression coefficient of 36.9% Motivation β_1 , β_2 Traffic of 23.5%, 27.9% Commitment β_3 or $\beta_1 > \beta_3 > \beta_2$ thus dominant influence motivational variables on performance.

This quantitative study provides an overview of the importance of motivation and the ability and commitment to improving employee performance. If the motivation and the ability and commitment to get less attention then it will be a decrease in employee performance.

Keywords: *Motivation, Ability, Commitment, Performance*

A. Latar Belakang

Mulai tahun 1998 Pemerintah Indonesia mencanangkan Program Pengembangan Kecamatan (PPK) yang kemudian pada tahun 2007 berganti nama menjadi Program Nasional Pemberdayaan Masyarakat (PNPM) Mandiri yang terdiri dari PNPM Mandiri Perdesaan, PNPM Mandiri Perkotaan, serta PNPM Mandiri wilayah khusus dan desa tertinggal. PNPM Mandiri Perdesaan adalah program untuk mempercepat penanggulangan kemiskinan secara terpadu dan berkelanjutan. Pendekatan PNPM Mandiri Perdesaan merupakan pengembangan dari Program Pengembangan Kecamatan (PPK), yang selama ini dinilai berhasil. Beberapa keberhasilan PPK adalah berupa penyediaan lapangan kerja dan pendapatan bagi kelompok rakyat miskin, efisiensi dan efektivitas kegiatan, serta berhasil menumbuhkan kebersamaan dan partisipasi masyarakat.

Peran Unit Pengelola Kegiatan (UPK) dalam PNPM Mandiri Perdesaan adalah sebagai unit pengelola dan operasional pelaksanaan kegiatan program yang memiliki standar operasional kegiatan, standar pengelolaan program dan standar pengelolaan dana perguliran. Pengurus UPK sekurang-kurangnya terdiri dari ketua, sekretaris, dan bendahara serta kasir. Pengurus UPK berasal dari anggota masyarakat yang diajukan oleh desa berdasarkan hasil musyawarah desa dan selanjutnya dipilih dan ditetapkan dalam musyawarah antar desa.

Berdasarkan Surat Edaran Mendagri nomor 414.2/1402/PMD tahun 2006 tentang kebijakan pelestarian hasil-hasil PPK/PNPM Mandiri Perdesaan telah memberikan acuan bagi daerah agar melakukan kegiatan pelestarian hasil-hasil PNPM Mandiri Perdesaan kaitannya dengan integrasi kelembagaan UPK dengan kebijakan pembangunan reguler. Disamping itu, untuk

mendukung kebijakan pemerintah tentang pemberdayaan masyarakat sebagaimana diamanahkan dalam peraturan perundangan.

Arah dan tahapan penataan dan pengembangan kelembagaan UPK terutama dalam mengantisipasi periode pasca program, antara lain ; (a) UPK kedepan diarahkan menjadi pelaksana pengelolaan sistem pembangunan partisipatif yang telah terintegrasi dengan pembangunan reguler. (b) UPK difungsikan dalam pengelolaan dana bergulir dan memperluas pelayanan bagi kelompok usaha dan kelompok perempuan. (c) mendorong terjadinya proses pengakaran di masyarakat dan penguatan legalitas UPK, serta pengembangan jaringan UPK.

Penataan dan pengembangan kelembagaan UPK pada akhirnya tidak hanya mengacu kepada legalitas formal sebagai landasan kerjanya tetapi penyiapan dan perencanaan Sumber Daya Manusia UPK itu sendiri menjadi sangat penting. Penataan dan pengembangan kelembagaan UPK tidak hanya menyangkut struktur organisasi maupun hubungan kelembagaan tetapi lebih dari itu adalah pengembangan sumber daya manusia sebagai ujung tombak dalam keberhasilan organisasi.

Keberhasilan proses pelaksanaan tahapan kegiatan serta upaya pemeliharaan dan pelestarian hasil-hasil kegiatan PNPM Mandiri Perdesaan harus ditata sedemikian rupa dengan menempatkan UPK sebagai pelaku utama yang memiliki legalitas dan aturan kelembagaan yang komprehensif. Untuk menjamin pelaksanaan kegiatan yang difasilitasi oleh UPK dapat berjalan sebagaimana mestinya, maka secara berkesinambungan dilakukan penataan dan penguatan kelembagaan UPK. Disamping itu, evaluasi kinerja pengurus UPK senantiasa dilakukan dengan sistematis dan berkelanjutan sehingga dicapai performa UPK yang ideal.

Penataan dan penguatan kelembagaan

terutama dalam mengantisipasi dan mempersiapkan kelembagaan pasca program yang dirumuskan oleh segenap stakeholders PNPM Mandiri Perdesaan mulai dari tingkat desa sampai tingkat pusat telah menimbulkan berbagai masalah kelembagaan seperti belum samanya persepsi diantara kelembagaan yang ada pada PNPM Mandiri Perdesaan sehingga dapat diidentifikasi beberapa permasalahan, antara lain :

1. Menurunnya motivasi kerja pengurus UPK PNPM Mandiri Perdesaan karena masih belum jelasnya konsep penataan dan hubungan kelembagaan yang ada. Salah satu dampaknya adalah timbulnya ketidakpastian yang dirasakan oleh pengurus UPK yang dapat mengganggu keamanan dan ketentraman dalam jabatan dan kedudukannya.
2. Proses rekrutment dan perencanaan SDM yang masih belum terstandart dengan baik menimbulkan rendahnya kemampuan kerja pengurus UPK PNPM Mandiri Perdesaan. Tidak relevannya kompetensi latar belakang pendidikan dan pengalaman serta konsep pendidikan dan pelatihan dalam rangka peningkatan kapasitas pengurus UPK yang kurang relevan, menimbulkan masih lemahnya konsepsi dan kemampuan teknis yang dimiliki pengurus UPK dalam rangka menyelesaikan tugas-tugasnya.
3. Komitmen pengurus UPK juga menunjukkan masih mengalami penurunan yang ditandai dengan masih lemahnya keinginan dan kemauan untuk mengembangkan diri dalam rangka mengembangkan organisasi. Loyalitas dan kebanggaan menjadi bagian dari UPK belum tertanam kuat pada sebagian pengurus UPK karena menganggap nilai dan tujuan organisasi tidak sama dengan nilai dan tujuannya. Sebagian personil UPK menganggap keberadaannya di

kelembagaan UPK hanya sementara dan akan segera keluar apabila dapat pekerjaan lain yang dianggap lebih baik.

Berdasarkan fenomena seperti yang diuraikan diatas, maka penelitian ini mengangkat judul **“Pengaruh Motivasi dan Kemampuan serta Komitmen terhadap Kinerja Pengurus UPK PNPM Mandiri Perdesaan Di Kabupaten Lumajang “**

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh motivasi dan kemampuan serta komitmen secara simultan terhadap kinerja pengurus UPK PNPM Mandiri Perdesaan di Kabupaten Lumajang ?
2. Bagaimana pengaruh motivasi dan kemampuan serta komitmen secara parsial terhadap kinerja pengurus UPK PNPM Mandiri Perdesaan di Kabupaten Lumajang ?
3. Variabel manakah diantara motivasi dan kemampuan serta komitmen yang berpengaruh dominan terhadap kinerja pengurus UPK PNPM Mandiri Perdesaan di Kabupaten Lumajang ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah, maka penelitian ini bertujuan :

1. Untuk membuktikan secara empiris pengaruh motivasi dan kemampuan serta komitmen secara simultan terhadap kinerja pengurus UPK PNPM Mandiri Perdesaan di Kabupaten Lumajang.
2. Untuk membuktikan secara empiris pengaruh motivasi dan kemampuan serta komitmen secara parsial terhadap kinerja

pengurus UPK PNPM Mandiri Perdesaan di Kabupaten Lumajang.

3. Untuk membuktikan secara empiris variabel yang paling dominan diantara motivasi dan kemampuan serta komitmen terhadap kinerja pengurus UPK PNPM Mandiri Perdesaan di Kabupaten Lumajang.

D. Kegunaan Hasil Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan sebagai berikut :

1. Bagi pemerintah diharapkan hasil penelitian ini bermanfaat sebagai masukan dan kontribusi pemikiran yang dapat dijadikan pertimbangan dalam merumuskan kebijakan program yang lebih baik dimasa yang akan datang
2. Bagi pelaku PNPM Mandiri Perdesaan terutama pengurus UPK PNPM Mandiri Perdesaan diharapkan hasil penelitian ini dapat bermanfaat sebagai sumber informasi dan inspirasi dalam meningkatkan prestasi kerjanya sehingga dapat memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat terutama masyarakat miskin.
3. Bagi masyarakat sebagai pemanfaat program, penelitian ini diharapkan bermanfaat terutama dalam merumuskan dan menentukan kebijakan lokal sehingga pelaksanaan program dapat berjalan sebagaimana mestinya
4. Bagi konsultan pendamping atau fasilitator, penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dalam merumuskan dan melakukan pendampingan terutama dalam memfasilitasi penataan dan pengembangan kelembagaan UPK PNPM Mandiri Perdesaan.
5. Bagi kaum akademisi dan pemerhati masalah pemberdayaan masyarakat, penelitian ini diharapkan dapat menjadi

referensi untuk penelitian dan kajian kebijakan program berikutnya.

E. Tinjauan Pustaka

(1) Teori Motivasi Abraham Maslow

Teori Pemenuhan Kebutuhan (*Satisfaction of Need Theory*)

Abraham Maslow dalam teori hirarki kebutuhan merinci kebutuhan manusia dalam bekerja mempunyai lima tahapan yang akan dicapai dalam pekerjaannya, yaitu kebutuhan fisiologis/ fisik (*physiological needs*), kebutuhan akan rasa aman/ keamanan (*safety needs*), kebutuhan rasa memiliki/ sosial (*belonging needs*), kebutuhan akan penghargaan/ harga diri (*esteem needs*) dan kebutuhan aktualisasi diri (*self actualization needs*). Tingkatan kebutuhan manusia tersebut diatas sekaligus sebagai motivator manusia dalam peningkatan produktivitasnya. Teori tingkat kebutuhan manusia menurut Abraham Maslow digambarkan sebagai berikut :

Pertama, kebutuhan fisik merupakan kebutuhan yang paling rendah yang harus dipenuhi dan dipuaskan oleh pegawai (pekerja) sebelum dirinya memenuhi kebutuhan pada tahap yang lebih tinggi. Manifestasi kebutuhan ini terlihat dalam tiga hal pokok, yaitu sandang, pangan dan papan. Bagi karyawan, kebutuhan akan gaji, uang lembur, perangsang, hadiah-hadiah dan fasilitas lainnya seperti rumah, kendaraan dan lain-lain menjadi motif dasar dari seseorang mau bekerja, menjadi efektif dan dapat memberikan produktivitas yang tinggi bagi organisasi.

Kedua, kebutuhan keamanan merupakan kebutuhan yang harus dipenuhi dan dipuaskan. Kebutuhan ini mengarah kepada rasa keamanan, ketentraman dan jaminan seseorang dalam kedudukannya, jabatannya, wewenangnya dan tanggung jawabnya sebagai karyawan. Dia dapat bekerja dengan antusias dan penuh produktivitas bila dirasakan

adanya jaminan formal atas kedudukan dan wewenangnya.

Ketiga, kebutuhan sosial harus dipenuhi dan dipuaskan pegawai setelah kebutuhan keamanan dipenuhi dan dipuaskan. Contohnya, setiap pegawai selain menginginkan pekerjaan yang aman ia juga ingin dapat berinteraksi dengan orang lain dan lingkungannya, sehingga ia dapat diterima oleh lingkungan sekitarnya dan ia dapat berprestasi dalam bekerja.

Keempat, kebutuhan harga diri merupakan kebutuhan yang harus dipenuhi dan dipuaskan setelah kebutuhan ketiga sosial terpenuhi dan terpuaskan. Contohnya setiap pegawai umumnya mempunyai harapan untuk dapat mencapai kebebasan diri dan memperoleh pengakuan untuk mencapai prestasi kerja.

Kelima, kebutuhan aktualisasi diri yang merupakan kebutuhan paling tinggi bagi pegawai yang juga ingin dipenuhi dan dipuaskan. Kebutuhan aktualisasi diri akan dipenuhi dan dipuaskan setelah kebutuhan harga diri terpenuhi dan terpuaskan. Kebutuhan aktualisasi diri terdiri atas, *kebutuhan kognitif*, yaitu mengetahui, memahami, dan menjelajahi; *kebutuhan estetik*, yaitu keserasian, keteraturan, dan keindahan; *kebutuhan aktualisasi diri*, yaitu mendapatkan kepuasan diri dan menyadari potensinya. Orang hanya akan mempunyai waktu dan energi untuk menekuni minat estetika dan intelektual, jika kebutuhan dasarnya sudah dapat dipenuhi dengan mudah. Karya seni dan karya ilmiah tidak akan tumbuh subur dalam masyarakat yang anggotanya masih harus bersusah payah mencari makan, perlindungan dan rasa aman.

(2) Pengertian Kemampuan

Ide dasar kompetensi/kemampuan sesungguhnya berawal dari David McClelland (1962) lewat suatu tulisan yang kontroversial

dengan judul *Testing for Competence Rather Than for Intelligence*. Tulisan tersebut diantaranya mempertanyakan hal-hal sebagai berikut : *pertama*, jenjang pendidikan formal tidak meramalkan kesuksesan dalam pekerjaan; *kedua*, tes intelegensi, sikap/bakat dan yang sejenisnya ia nilai tidak mampu memprediksikan tentang kinerja SDM yang baik (*job performance*) dan tidak mampu memprediksikan SDM yang akan sukses dalam pekerjaan di organisasi; *ketiga*, tes-tes dan penampilan/prestasi akademik hanya akan memprediksi penampilan dalam kerja sebagai hasil dalam hubungan mendasar status sosial; *keempat*, tes-tes tersebut sering tidak adil (*fair*) dan bias dengan kelompok tertentu/minoritas; *kelima*, tes yang lebih handal dan sanggup memprediksikan kesuksesan dalam kerja, menurutnya adalah tes kompetensi. Bahkan, ia sampai kepada rekomendasi bahwa perlu mengganti tes intelegensi dengan tes yang mendasarkan kompetensi (Barrett & Depinet, 1991 dalam Sudarmanto, 2009)

Badan Kepegawaian Negara (2003) mendefinisikan kompetensi sebagai kemampuan dan karakteristik yang dimiliki seorang PNS yang berupa pengetahuan, keterampilan dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya sehingga PNS tersebut dapat melaksanakan tugasnya secara profesional, efektif dan efisien. (Sudarmanto, 2009)

(3) Pengukuran Kemampuan

Menurut Gibson (1984) dalam Swasto (1996), kemampuan menunjukkan potensi orang untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan. Kemampuan berhubungan erat dengan kemampuan fisik dan mental yang dimiliki orang untuk melaksanakan pekerjaan. Kemampuan karyawan rendah akan menggunakan waktu dan usaha lebih besar dari pada karyawan yang berkemampuan

tinggi untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Setiap jenis pekerjaan menuntut pengetahuan, keterampilan dan sikap tertentu agar dapat melaksanakan pekerjaan tersebut dengan baik, (Swasto, 1996). Pengetahuan, keterampilan dan sikap yang dimiliki oleh seorang karyawan akan menentukan kesiapannya untuk melakukan suatu pekerjaan.

Selanjutnya Swasto (1996), membedakan kemampuan pengetahuan, kemampuan keterampilan dan kemampuan sikap sebagai berikut :

1. *Kemampuan pengetahuan*, adalah pemahaman secara luas mencakup segala hal yang pernah diketahui yang berkaitan dengan tugas-tugas individu dalam organisasi.
2. *Kemampuan keterampilan*, merupakan kemampuan psikomotorik dan teknik pelaksanaan kerja tertentu yang berkaitan dengan tugas individu dalam suatu organisasi.
3. *Kemampuan sikap*, merupakan kemampuan yang mempunyai pengaruh tertentu terhadap tanggapan seseorang kepada orang lain, obyek dan situasi yang berhubungan dengan orang tersebut.

(4) Pengertian Komitmen

Robbins (1996) mendefinisikan komitmen sebagai derajat sejauh mana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, dan berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu. Pemihakan karyawan ini, disebabkan adanya keterlibatan kerja yang tinggi terhadap pekerjaannya yang berarti sekaligus memihak terhadap organisasi yang mempekerjakannya.

(5) Pengukuran Komitmen

Menurut Steers (1985) komitmen karyawan terhadap organisasi memiliki tiga

aspek utama, yaitu : identifikasi, keterlibatan dan loyalitas karyawan terhadap organisasi atau perusahaannya yang dijabarkan sebagai berikut :

- a. *Identifikasi*, merupakan keyakinan dan penerimaan terhadap serangkaian nilai dan tujuan organisasi. Dimensi ini tercermin dalam beberapa perilaku seperti adanya kesamaan nilai dan tujuan pribadi dengan nilai dan tujuan organisasi, penerimaan terhadap kebijakan organisasi serta adanya kebanggaan menjadi bagian dari organisasi. Aspek identifikasi ini dapat dikembangkan dengan memodifikasi tujuan organisasi, sehingga mencakup beberapa tujuan pribadi para karyawan ataupun dengan kata lain perusahaan memasukkan pula kebutuhan dan keinginan karyawan dalam tujuan organisasinya sehingga akan membuahkan suasana saling mendukung diantara para karyawan dengan organisasi. Lebih lanjut, suasana tersebut akan membawa karyawan dengan rela menyumbangkan sesuatu bagi tercapainya tujuan organisasi, karena karyawan menerima tujuan organisasi yang dipercayai telah disusun demi memenuhi kebutuhan pribadi mereka pula.
- b. *Keterlibatan* yaitu keinginan yang kuat untuk berusaha demi kepentingan organisasi. Hal ini tercermin dari usaha karyawan untuk menerima dan melaksanakan setiap tugas dan kewajiban yang dibebankan kepadanya. Karyawan bukan hanya sekedar melaksanakan tugas-tugasnya melainkan selalu berusaha melebihi standar minimal yang ditentukan oleh organisasi. Karyawan akan terdorong pula untuk melakukan pekerjaan diluar tugas dan peran yang dimilikinya apabila bantuannya dibutuhkan oleh organisasi. bekerja sama

baik dengan pimpinan ataupun dengan sesama teman kerja. Salah satu cara yang dapat dipakai untuk memancing keterlibatan karyawan adalah dengan memancing partisipasi mereka dalam berbagai kesempatan pembuatan keputusan, yang dapat menumbuhkan keyakinan pada karyawan bahwa apa yang telah diputuskan adalah merupakan keputusan bersama. Oleh Steers, Ongson & Mowday (1985) dikatakan bahwa tingkat kehadiran mereka yang memiliki rasa keterlibatan tinggi umumnya tinggi pula. Mereka hanya absen jika mereka sakit hingga benar-benar tidak dapat masuk kerja. Jadi, tingkat kemangkiran yang disengaja pada individu tersebut lebih rendah dibandingkan dengan pekerja yang keterlibatannya lebih rendah.

- c. *Loyalitas* karyawan terhadap organisasi memiliki makna kesediaan seorang untuk melanggengkan hubungannya dengan organisasi, kalau perlu dengan mengorbankan kepentingan pribadinya demi mencapai kesuksesan dan keberhasilan organisasi tersebut. Kesediaan karyawan untuk mempertahankan diri bekerja dalam perusahaan adalah hal yang penting dalam menunjang komitmen karyawan terhadap organisasi dimana mereka bekerja. Hal ini dapat diupayakan bila karyawan merasakan adanya keamanan dan kepuasan di dalam organisasi tempat ia bergabung untuk bekerja.

(6) Pengertian Kinerja

Swasto (1996) mengemukakan bahwa prestasi kerja merupakan tindakan-tindakan atau pelaksanaan tugas yang telah diselesaikan oleh seseorang dalam kurun waktu tertentu dan dapat diukur, yang dalam ini dapat berkaitan

dengan jumlah kuantitas dan kualitas pekerjaan yang dapat diselesaikan oleh individu dalam kurun waktu tertentu.

Dalam berbagai literatur, pengertian tentang kinerja memang sangat beragam. Namun menurut Sudarmanto (2009) dari berbagai perbedaan pengertian, dapat dikategorikan dalam dua garis besar pengertian yaitu :

Pertama, kinerja merujuk pengertian sebagai hasil. Dalam konteks hasil, Bernardin (1997) menyatakan bahwa kinerja merupakan catatan hasil yang diproduksi (dihasilkan) atas fungsi pekerjaan tertentu atau aktivitas-aktivitas selama periode waktu tertentu. Dari definisi tersebut, Bernardin menekankan pengertian kinerja sebagai hasil bukan karakter sifat (triat) dan perilaku. Pengertian kinerja sebagai hasil juga terkait dengan produktivitas dan efektivitas (Richard, 1991). Produktivitas merupakan hubungan antara jumlah barang dan jasa yang dihasilkan dengan jumlah tenaga kerja, modal dan sumber daya yang digunakan dalam produksi itu.

Kedua, kinerja merujuk pengertian sebagai perilaku. Terkait dengan kinerja sebagai perilaku, Murphy (1990) menyatakan bahwa kinerja merupakan seperangkat perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi atau unit organisasi tempat orang bekerja. Pengertian kinerja sebagai perilaku juga dikemukakan oleh Mohrman (1989), Campbell (1993) Cardy & Dobbins (1994), Waldman (1994). Kinerja merupakan sinonim dengan perilaku. Kinerja adalah sesuatu perilaku yang secara aktual orang kerjakan dan dapat diobservasi. Dalam pengertian ini, kinerja mencakup tindakan-tindakan dan perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi. Kinerja bukan konsekuensi atau hasil tindakan tetapi tindakan itu sendiri.

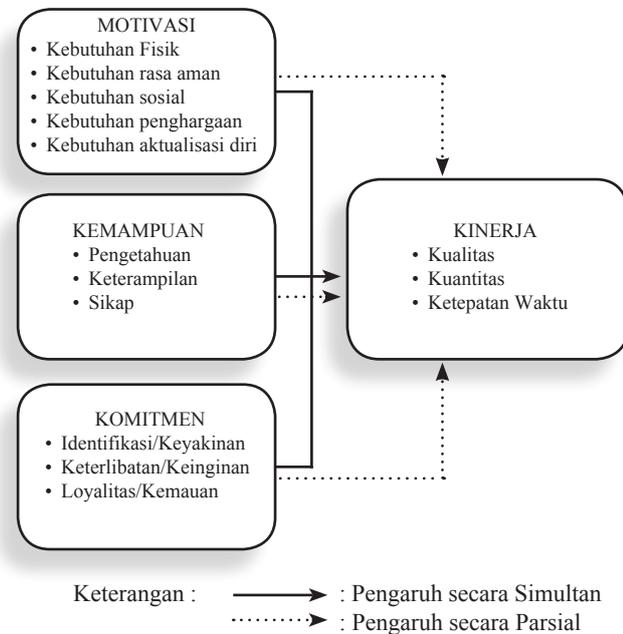
(7) Pengukuran Kinerja

Agus Dharma dalam bukunya Manajemen

Prestasi Kerja (1986) mengemukakan bahwa hampir seluruh cara pengukuran kinerja mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut :

- *Kualitas*, yaitu mutu hasil kerja yang dihasilkan sesuai dengan standart yang diharapkan.
- *Kuantitas*, yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai, misalnya jumlah rupiah, jumlah unit, jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.
- *Ketepatan waktu*, yaitu ketepatan waktu dalam penyelesaian suatu kegiatan sesuai dengan yang direncanakan.

(8) Kerangka Pemikiran



Sumber : *Motivasi* dari Abraham Maslow (1984); *Kemampuan* dari Swasto (1996); *Komitmen* dari Steers(1985) dan *Kinerja* dari Dharmma (1986)

G. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap masalah penelitian yang dikembangkan dari teori dan hasil penelitian yang relevan dengan bidang ilmu utama penelitian ini (Augusty Ferdinand, 2006).

Berdasarkan kajian teori dan kajian terhadap hasil penelitian yang pernah

dilakukan sebelumnya, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Motivasi dan kemampuan serta komitmen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pengurus UPK PNPM Mandiri Perdesaan di Kabupaten Lumajang.
2. Motivasi dan kemampuan serta komitmen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pengurus UPK PNPM Mandiri Perdesaan di Kabupaten Lumajang.
3. Variabel motivasi berpengaruh dominan terhadap kinerja pengurus UPK PNPM Mandiri Perdesaan di Kabupaten Lumajang.

H. Metode Penelitian

(1) Rancangan Penelitian

Penelitian ini bersifat eksplanatori (*explanatory research*) dan prediksi. Menurut Singarimbun dan Effendi (1995), penelitian eksplanatori merupakan jenis penelitian yang menjelaskan hubungan kausal antara satu variabel dengan variabel lainnya melalui pengujian hipotesis. Penelitian ini dirancang untuk menjelaskan pengaruh dan kemampuan variabel independen berupa motivasi, kemampuan dan komitmen terhadap variabel dependen berupa kinerja karyawan.

(2) Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini mengambil ruang lingkup tentang pengelolaan sumber daya manusia dengan fokus untuk menganalisis pengaruh motivasi dan kemampuan serta komitmen terhadap kinerja dan variabel mana yang dominan untuk mempengaruhi kinerja pegawai. Penelitian ini dilakukan pada Pengurus Unit Pengelola Kegiatan PNPM

Mandiri Perdesaan di Kabupaten Lumajang.

(3) Obyek Penelitian

Obyek penelitian ini adalah Pengurus Unit Pengelola Kegiatan Program Nasional Pemberdayaan Masyarakat Mandiri Perdesaan (UPK PNPM Mandiri Perdesaan) di Kabupaten Lumajang.

(4) Sumber dan Jenis Data

i. Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini bersumber dari data internal, yaitu data dari Pengurus UPK PNPM Mandiri Perdesaan di Kabupaten Lumajang berupa pengumpulan dari kuesioner dan data yang dikeluarkan PNPM Mandiri Perdesaan.

ii. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yaitu dengan kuesioner dan wawancara terhadap responden dan data sekunder berupa data administratif yang diperoleh dari dokumen-dokumen pada Unit Pengelola Kegiatan PNPM Mandiri Perdesaan di Kabupaten Lumajang.

(5) Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat variabel terikat (*dependen variable*) dan variabel bebas (*independen variable*). Variabel dependen (Y) dalam penelitian ini adalah Kinerja Pengurus UPK PNPM Mandiri Perdesaan di Kabupaten Lumajang. Variabel independen yang digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan terdiri dari :

- Variabel Motivasi (X1)
- Variabel Kemampuan (X2)
- Variabel Komitmen (X3)

(6) Pengukuran Instrumen Penelitian

Dalam penelitian ini instrumen penelitian yang digunakan untuk pengumpulan dan analisis data adalah daftar pertanyaan yang

bersifat tertutup tentang operasional variabel-variabel penelitian dengan lima (5) alternatif jawaban untuk tiap-tiap pertanyaan yang di buat. Hasil pilihan jawaban responden merupakan data deskriptif yang akan digunakan untuk menguji hipotesis dengan model kajian skala indeks menggunakan skala Likert (Likert, 1977).

(7) Populasi Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pengurus Unit Pengelola Kegiatan (UPK) PNPM Mandiri Perdesaan di Kabupaten Lumajang. Penelitian ini menggunakan metode sensus terhadap populasi, karena semua obyek yang ada yaitu pengurus UPK PNPM Mandiri Perdesaan sejumlah 65 orang dipakai sebagai obyek penelitian dengan alasan agar penelitian ini dapat dilakukan secara lebih akurat karena jumlah populasinya relatif kecil (Sugiono, 1999).

(8) Pengujian Hipotesis

1. Uji Hipotesis Satu atau Uji F (over all test) :

Menguji tingkat kebermaknaan dari masing-masing koefisien korelasi di atas dengan level of significance, yaitu untuk mengetahui tingkat pengaruh semua variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat. Uji ini dilakukan dengan cara membandingkan nilai Fhitung dengan Ftabel. Jika Fhitung > Ftabel, maka Ha diterima atau menolak Ho. Berarti secara simultan atau bersama-sama variabel bebas berpengaruh nyata terhadap variabel terikat pada tingkat kesalahan = 0,5

Untuk menghitung Fhitung maka menggunakan rumus :

$$F_{hitung} = \frac{R^2 / K}{[(1 - R^2) / (n - K - 1)]}$$

Adapun untuk menghitung Ftabel maka dapat digunakan rumus :

$F_{tabel} = [k; (n-k); \alpha]$ atau menggunakan program

Ms excel

$$F_{tabel} = FINV(\alpha, df1, df2)$$

2. Uji Hipotesis Dua atau Uji T (individu test)

Digunakan untuk mengetahui pengaruh tiap-tiap variabel bebas terhadap variabel terikat. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat, digunakan Uji T, yaitu dengan cara membandingkan nilai Thitung dengan nilai Ttabel. (Sudjana, 1992)

Jika $T_{hitung} > T_{tabel}$, H_a diterima atau menolak H_o , artinya secara parsial variabel bebas berpengaruh nyata terhadap variabel terikat pada tingkat kesalahan $\alpha = 0,5$. Nilai Thitung dan Ttabel dapat diketahui dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$T_{hitung} = \frac{b}{S(b)}$$

$T_{tabel} = (n-k-1: \alpha)$ atau menggunakan program Ms excel

$$F_{tabel} = TINV(\alpha, df2)$$

3. Variabel yang dominan ()

Untuk melakukan uji hipotesis terhadap pengaruh dominan variabel X terhadap Y, dilakukan dengan cara membandingkan pengaruh dari masing-masing koefisien beta yang terstandarisasi (β) variabel X terhadap variabel Y. Jika koefisien beta yang terstandarisasi (β) pada variabel X sesuai dengan koefisien beta yang dihipotesiskan atau menghasilkan nilai yang terbesar, maka hipotesis diterima dan sebaliknya maka hipotesis ditolak. (Gujarati, 1997).

(9) Hasil Penelitian

Dalam pembuktian hipotesis terhadap model maka digunakan Uji F

(over all test) dan Uji t (individu test), dengan prosedur menentukan koefisien korelasi antara dua variabel dari keseluruhan variabel yang ada dengan menggunakan teknik Korelasi Product Moment dengan tujuan mengetahui besar hubungan di antara masing-masing variabel tersebut.

(1) Uji Hipotesis 1 atau Uji F

Menguji tingkat kebermaknaan dari masing-masing koefisien korelasi di atas dengan leve of significance, yaitu untuk mengetahui tingkat pengaruh semua variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat. Uji ini dilakukan dengan cara membandingkan nilai Fhitung dengan Ftabel. Jika Fhitung $>$ Ftabel, maka H_a diterima atau menolak H_o . Berarti secara simultan atau bersama-sama variabel bebas berpengaruh nyata terhadap variabel terikat pada tingkat kesalahan = 0,5

Hipotesis 1 dalam penelitian ini adalah : Motivasi dan kemampuan serta komitmen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pengurus UPK PNPM Mandiri Perdesaan di Kabupaten Lumajang.

Untuk menjawab hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dapat dilihat pada hasil analisis regresi berganda sebagaimana digambarkan pada Tabel 4.16 dibawah ini.

Tabel 4.16
Hasil Uji Regresi Berganda Variabel X dan Variabel Y
ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F.	Sig.
1 Regression	619.826	3	206.609	18.274	.000a
Residual	633.157	56	11.306		
Total	1252.983	59			

- a. Predictors: (Constant), KOMITMEN (X3), MOTIVASI (X1), KEMAMPUAN (X2)
- b. Dependent Variable: KINERJA (Y)

Sumber: Output SPSS dari Data Primer diolah, 2011

Berdasarkan perhitungan pada Tabel 4.16 diatas dapat diketahui bahwa nilai Fhitung adalah sebesar 18,274 sedangkan nilai Ftabel adalah sebesar 2,769431 yaitu diperoleh dari rumus excel $F_{INV}(\alpha, df1, df2)$ dimana $\alpha = 0,05$ dan $df1 = 3$ serta $df2 = 56$.

Dengan demikian Fhitung > Ftabel, sehingga Hipotesis 1 yang menyatakan bahwa motivasi dan kemampuan serta komitmen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pengurus UPK PNPM Mandiri Perdesaan di Kabupaten Lumajang dapat diterima.

Sedangkan nilai koefisien determinasi (R square) adalah sebesar 0,495 yang berarti bahwa sekitar 49,5% dari variabel motivasi dan kemampuan serta komitmen secara bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja. Sedangkan sisanya sekitar 50,5% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain diluar model yang dikembangkan dalam penelitian ini. Koefisien determinasi variabel bebas dan variabel terikat dapat dilihat pada Tabel 4.17 sebagai berikut :

Tabel 4.17

Koefisien Determinasi Variabel Bebas dan Variabel Terikat

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.703a		.468	3.36250	2.246

- a. Predictors: (Constant), KOMITMEN (X3), MOTIVASI (X1), KEMAMPUAN (X2)
- b. Dependent Variable: KINERJA (Y)

Sumber: Output SPSS dari Data Primer diolah, 2011

(2) Uji Hipotesis 2 atau Uji t

Uji t dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat yaitu dengan cara membandingkan nilai Thitung dengan nilai Ttabel. (Sudjana, 1992). Jika $Thitung > Ttabel$, H_0 diterima atau menolak H_0 , artinya secara parsial variabel bebas berpengaruh nyata terhadap variabel terikat pada tingkat kesalahan $\alpha = 0,5$.

Hipotesis 2 pada penelitian ini adalah : Motivasi dan kemampuan serta komitmen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hasil uji t digambarkan dibawah ini.

Tabel 4.18

Uji t Masing-Masing Variabel Coefficientsa

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	2.060	5.936		.347	.730		
MOTIVASI (X1)	.499	.148	.369	3.372	.001	.752	1.330
KEMAMPUAN (X2)	.336	.161	.235	2.087	.041	.714	1.401
KOMITMEN (X3)	.277	.112	.279	2.473	.016	.708	1.413

- a. Dependent Variable: KINERJA (Y)

Sumber: Output SPSS dari Data Primer diolah, 2011

- a) Variabel Motivasi (X1) memiliki nilai Thitung sebesar 3,372 dengan probabilitas sebesar 0,001. Karena $Thitung > Ttabel$ ($3,372 > 2,003$) serta tingkat signifikansi $\alpha < 5\%$ atau ($0,001 < 0,05$), maka secara parsial variabel Motivasi (X1) berpengaruh secara nyata terhadap variabel Kinerja (Y). Dengan demikian H_0 ditolak atau menerima H_a , artinya secara parsial variabel bebas berpengaruh nyata terhadap variabel terikat pada tingkat kesalahan $\alpha = 0,5$.
- b) Variabel Kemampuan (X2) memiliki nilai Thitung sebesar 2,087 dengan probabilitas sebesar 0,041. Karena $Thitung > Ttabel$

(2,087 > 2,003) serta tingkat signifikansi $\alpha < 5\%$ atau ($0,041 < 0,05$), maka secara parsial variabel Kemampuan (X2) berpengaruh secara nyata terhadap variabel Kinerja (Y). Dengan demikian H0 ditolak atau menerima Ha, artinya secara parsial variabel bebas berpengaruh nyata terhadap variabel terikat pada tingkat kesalahan $\alpha = 0,5$.

- c) Variabel Komitmen (X3) memiliki nilai Thitung sebesar 2,473 dengan probabilitas sebesar 0,016. Karena Thitung > Ttabel ($2,473 > 2,003$) serta tingkat signifikansi $\alpha < 5\%$ atau ($0,016 < 0,05$), maka secara parsial variabel Komitmen (X3) berpengaruh secara nyata terhadap variabel Kinerja (Y). Dengan demikian H0 ditolak atau menerima Ha, artinya secara parsial variabel bebas berpengaruh nyata terhadap variabel terikat pada tingkat kesalahan $\alpha = 0,5$.

(3) Uji Hipotesis 3 atau Variabel yang Dominan

Untuk melakukan uji hipotesis terhadap pengaruh dominan variabel X terhadap Y, dilakukan dengan cara membandingkan pengaruh dari koefisien beta yang terstandarisasi (β) dari masing-masing variabel X terhadap variabel Y. Jika koefisien beta yang terstandarisasi (β) pada variabel X sesuai dengan koefisien beta yang dihipotesiskan atau menghasilkan nilai yang terbesar, maka hipotesis diterima dan sebaliknya maka hipotesis ditolak. (Gujarati, 1997).

Hipotesis 3 pada penelitian ini adalah : Variabel motivasi berpengaruh dominan terhadap kinerja pengurus UPK PNPM Mandiri Perdesaan di Kabupaten Lumajang.

Berdasarkan analisis dari masing-masing variabel menunjukkan koefisien beta yang telah distandarisasi yaitu

koefisien beta Variabel Motivasi (β_1) sebesar 36,9 %, koefisien beta Variabel Kemampuan (β_2) sebesar 23,5 % dan koefisien beta Variabel Komitmen (β_3) sebesar 27,9% atau $\beta_1 > \beta_3 > \beta_2$

Dengan demikian hipotesis 3 dapat diterima.

(10) Pembahasan Hasil Penelitian

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan kemampuan serta komitmen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pengurus UPK PNPM Mandiri Perdesaan di Kabupaten Lumajang, dengan koefisien determinasi (R Square) sebesar = 0,495 yang berarti bahwa sekitar 49,5% dari variabel motivasi dan kemampuan serta komitmen secara bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja. Sedangkan sisanya sekitar 50,5% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain diluar model yang dikembangkan dalam penelitian ini. Hal ini positif dan searah artinya perubahan secara bersama-sama dari ketiga variabel bebas yaitu motivasi, kemampuan dan komitmen akan diikuti oleh perubahan yang searah pada variabel terikat yaitu kinerja.

Sedangkan secara parsial dengan menggunakan uji t, hasil penelitian pada variabel motivasi menunjukkan pengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Hal ini ditunjukkan dengan nilai T hitung lebih besar dari T tabel. Variabel Motivasi (X1) mempunyai koefisien regresi sebesar $b_1 = 0,369$ atau 36,9%. Artinya, jika Variabel Motivasi (X1) ditingkatkan menjadi 1 satuan atau 100% maka variabel kinerja (Y) akan meningkat sebesar 0,369 satuan atau sebesar 36,9 %.

Secara parsial, dari hasil penelitian menunjukkan bahwa Variabel Kemampuan (X2) berpengaruh secara

nyata terhadap variabel Kinerja (Y). Hal ini ditunjukkan karena Variabel Kemampuan (X2) memiliki nilai Thitung lebih besar dari Ttabel . Disamping itu Variabel Kemampuan (X2) mempunyai koefisien regresi sebesar $b_2 = 0,235$ atau 23,5%.

Secara parsial dengan menggunakan uji t, hasil penelitian menunjukkan bahwa Variabel Komitmen (X3) berpengaruh secara nyata terhadap Kinerja (Y) karena Thitung > Ttabel serta tingkat signifikansi $\alpha < 5 \%$. Disamping itu, Variabel Komitmen (X1) mempunyai koefisien regresi sebesar $b_3 = 0,279$ atau 27,9%. Artinya, jika Variabel Komitmen (X3) ditingkatkan menjadi 1 satuan atau 100% maka variabel kinerja (Y) akan meningkat sebesar 0,279 satuan atau sebesar 27,9 %.

Sedangkan secara umum, dari data distribusi frekuensi variabel kinerja (Y) dengan tiga indikator yaitu kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu menunjukkan bahwa indikator kualitas memiliki nilai rata-rata tertinggi yaitu 3,9 sedangkan indikator kuantitas rata-ratanya 3,7 dan ketepatan waktu 3,6. Disamping itu, item “administrasi pelaporan dapat dikerjakan dengan benar, rapi dan bersih” pada indikator kualitas memiliki nilai tertinggi diantara 4 item lainnya yaitu 4,4.

Sementara itu indikator ketepatan waktu memiliki nilai rata-rata lebih rendah dibandingkan indikator lainnya, dan item “Rencana Kerja dan Tindak Lanjut (RKTL) dapat diselesaikan tepat waktu” memiliki nilai paling rendah diantara 4 item lainnya yaitu 3,1. Temuan dilapangan menunjukkan bahwa ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan lebih banyak disebabkan oleh faktor eksternal misalnya seringkali terjadi perubahan

kebijakan yang langsung diterapkan tanpa penjelasan yang memadai, seringkali terjadi penundaan kegiatan baik di tingkat desa, kecamatan maupun kabupaten serta faktor internal misalnya masih kurangnya kemampuan manajerial pengurus UPK dalam menyelesaikan volume dan beban pekerjaannya.

(11) Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan hasil penelitian, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil Uji Hipotesis 1 atau Uji F (over all test), motivasi dan kemampuan serta komitmen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pengurus UPK PNPM Mandiri Perdesaan di Kabupaten Lumajang dapat diterima. Hal ini ditunjukkan dengan $F_{hitung} > F_{tabel}$. Hasil Analisis data juga menunjukkan bahwa koefisien determinasi (R Square) sebesar $= 0,495$ yang berarti bahwa sekitar 49,5% dari variabel motivasi dan kemampuan serta komitmen secara bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja. Sedangkan sisanya sekitar 50,5% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain diluar model yang dikembangkan dalam penelitian ini.
2. Sedangkan berdasarkan hasil Uji Hipotesis 2 atau Uji t, Variabel Motivasi (X1) dan Variabel Kemampuan (X2) serta Variabel Komitmen (X3) secara parsial berpengaruh nyata terhadap Kinerja (Y) Pengurus UPK PNPM Mandiri Perdesaan di Kabupaten Lumajang. Hal ini ditunjukkan karena masing-masing variabel independen memiliki

Thitung > Ttabel pada tingkat kesalahan $\alpha = 0,5$. Dengan demikian, hipotesis 2 dapat diterima.

Secara lebih terinci masing-masing variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikat sebagai berikut :

- a. Variabel Motivasi (X1) mempunyai koefisien regresi sebesar $\beta_1 = 0,369$ atau 36,9%. Artinya, jika variabel motivasi (X1) ditingkatkan menjadi 1 satuan atau 100% maka variabel kinerja (Y) akan meningkat sebesar 0,369 satuan atau sebesar 36,9%.
- b. Variabel Kemampuan (X2) mempunyai koefisien regresi sebesar $\beta_2 = 0,235$ atau 23,5%. Artinya, jika variabel kemampuan (X2) ditingkatkan menjadi 1 satuan atau 100% maka variabel kinerja (Y) akan meningkat sebesar 0,235 satuan atau sebesar 23,5 %.
- c. Variabel Komitmen (X3) mempunyai koefisien regresi sebesar $\beta_3 = 0,279$ atau 27,9%. Artinya, jika variabel komitmen (X3) ditingkatkan menjadi 1 satuan atau 100% maka variabel kinerja (Y) akan meningkat sebesar 0,279 satuan atau sebesar 27,9 %.

3. Hasil Uji Hipotesis 3 atau variabel yang dominan, dari hipotesis yang diajukan yaitu variabel motivasi berpengaruh dominan terhadap kinerja pengurus UPK PNPM Mandiri Perdesaan di Kabupaten Lumajang dapat diterima. Berdasarkan analisis dari masing-masing variabel menunjukkan koefisien regresi yang telah distandarasi yaitu koefisien beta Variabel Motivasi (β_1) sebesar 36,9 %, koefisien beta Variabel Kemampuan (β_2) sebesar 23,5 %, koefisien beta Variabel Komitmen (β_3) sebesar 27,9% atau $\beta_1 > \beta_3$

$> \beta_2$. Serta persyaratan tingkat signifikansi masing-masing variabel telah memenuhi standart tingkat signifikansi $\alpha < 5\%$. Hasil analisis data dalam distribusi frekuensi pada variabel motivasi menunjukkan bahwa indikator kebutuhan rasa aman menjadi indikator yang paling rendah artinya masih belum terpenuhinya rasa aman dan tenteram dalam jabatan dan kedudukannya sehingga dapat menjadi pemicu utama rendahnya motivasi Pengurus UPK. Sedangkan pada indikator kebutuhan sosial menunjukkan nilai yang paling tinggi artinya bahwa motivasi pengurus UPK PNPM Mandiri Perdesaan banyak dipicu oleh adanya kesempatan untuk dapat membantu orang lain melalui pekerjaannya.

(12) Saran

Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan dalam penelitian ini, maka beberapa saran dapat disampaikan sebagai berikut :

1. Bagi Pemerintah Kabupaten Lumajang khususnya Satker PNPM Mandiri Perdesaan, bahwa dari temuan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi dan kemampuan serta komitmen memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja Pengurus UPK PNPM Mandiri Perdesaan di Kabupaten Lumajang disamping faktor lain diluar yang diteliti. Untuk itu, beberapa saran sebagai masukan, yaitu : a). Kelembagaan UPK perlu segera ditata sedemikian rupa dengan payung hukum yang jelas sehingga memiliki kekuatan dan kepastian hukum, b). Perlu dirumuskan lebih komprehensif pola rekrutment, perencanaan SDM serta pola pengembangan dan peningkatan kapasitas pengurus UPK, c). Perlu

dikembangkan pola hubungan dan pola pendekatan untuk menguatkan komitmen pengurus UPK.

2. Bagi Pengurus UPK PNPM Mandiri Perdesaan di Kabupaten Lumajang, bahwa dari temuan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dalam meningkatkan kinerja sebagai pengurus UPK paling tinggi disebabkan karena punya banyak kesempatan untuk dapat membantu orang lain, disamping karena kemampuan dan komitmen. Untuk itu, peningkatan pelayanan kepada pemanfaat perlu lebih ditingkatkan dengan terus memacu motivasi, meningkatkan kemampuan baik teknis maupun konseptual serta memperkuat komitmennya sebagai pengurus UPK PNPM Mandiri Perdesaan.
2. Bagi peneliti lain, disarankan agar pada penelitian berikutnya dapat memasukkan variabel lain diluar variabel motivasi, kemampuan dan komitmen serta lokasi penelitian bisa diperluas ke beberapa kabupaten sehingga hasil penelitian bisa lebih komprehensif. Disarankan variabel independen yang mungkin dapat diteliti adalah variabel kepemimpinan, arus komunikasi, budaya kerja serta yang paling penting adalah sistem atau bentuk kelembagaannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Alderfer, Clayton. (1972) *Excistence, Relatedness and Growth : Human Needs in Organizational Setting* diterjemahkan oleh J. Winardi, *Motivasi dan Pemoivasian dalam Manajemen*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Allen, N J and Mayer, J.P (1990) *The Measurement and Antecedents Of Affective, Continuence and Normative Commitment The Organization*, Journal of Accupational Psychology, 63 pp ; 1-8
- Arikunto, Suharsini. (1993). *Prosedur Penelitian*, PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- As'ad, Moh. S.U. (1999) *Psikologi Industri (Seri Ilmu Sumber Daya Manusia)*, Edisi Ke Empat, Cetakan Ke Empat, Liberty, Yogyakarta.
- Bambang.(2003) *Pengaruh Motivasi dan Kemampuan terhadap Kinerja Pegawai Perum Pegadaian Cabang Malang*, Tesis, tidak diterbitkan.
- Bernardin, H.J. and Rusell, J.E.A (1997), *Human Resource Management : An Experiential Approach*. McGraw-Hill, Inc., United State of America.
- Cushway, Barry, (1994). *Human Resource Management, The Association for Management Education and Development*, London.
- Danim, Sudarwan, Prof.Dr. (2004) *Motivasi, Kepemimpinan dan Efektifitas Kelompok*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Davis, Keith. (1977) *Human Behavior at Work: Organizational Behavior, Fifth Edition*, McGraw-Hill Publishing Ltd, New Delhi.
- Dharma, Agus. (1986) *Manajemen Prestasi Kerja*, Edisi 1, Rajawali, Jakarta.
- Edhy Bektı S.(2003) *Pengaruh Kepuasan Kerja, Iklim Organisasi dan Komitmen Karyawan terhadap Kinerja Karyawan PDAM*

Kota Pasuruan, Tesis, tidak diterbitkan.

Undip, Semarang

Ferdinand, Augusty, Prof.Dr. (2006) *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman penelitian untuk Penulisan Skripsi, Tesis dan Deserasi Ilmu Manajemen*, BP Undip, Semarang.

Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2000), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.

Gangsar S.(2005) *Pengaruh Motivasi dan Kemampuan sertaklim Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Perlindungan Masyarakat Pemerintahan Kota Pasuruan, Tesis, tidak diterbitkan.*

Manullang, M. (1981) *Manajemen Personalialia*, Ghalia Indonesia, Jakarta.

Gibson, J.L, Ivan, C & Donelly, J.P. (1990) *Organisasi: Prilaku, Struktur, Proses*. Edisi 8. Alih Bahasa: Agus Dharma. Penerbit Erlangga. Jakarta.

McClelland, David C. (1962) *The Achieving Society* diterjemahkan oleh J. Winardi, *Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Gujarati & Zain. (1997) *Ekonometrika Dasar*. Penerbit Erlangga. Jakarta.

Martoyo, S. (1994) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE. Yogyakarta.

Heidjrahman, R & Husnan, Suad (1994) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit BPFE UGM. Jogyakarta.

Maslow, A. (1984) *Motivation And Personality*, Harper and Row Publication, USA diterjemahkan Nini Iman, *Motivasi dan Kepribadian*, Pustaka Budiman Pressindo, Jakarta.

Herzberg, Frederick, et.al. (1959) *The Motivation to Work*, diterjemahkan oleh J. Winardi, *Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Niles, R.E.et.al. (1994) *Human Resources Management*, diterjemahkan oleh Ignatius Roni Setyawan, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategis*, Penerbit Amara Books, Yogyakarta.

Kerlinger, F N & Pedhazur, E J (1987) *Korelasi dan Analisa Regresi Ganda*, Nur Cahaya, Gajah Mada University Press. Yogyakarta.

Normann, Richard. (1991) *Service Management Strategy and Leadership in Service Business*, East Kilbride, Courier International Ltd.

Likert, R. (1977), *Management Styles and The Human Component*. Management Review Journal, October 1977, Pp. 23.

Porter, A.M. dalam Odom et.al (1990), In some Companies Quality Culture is Tangible. *Purchasing*, January 16, pp.51-52.

Mas'ud, Fuad. (2004) *Survey Diagnosis Organisasi : Konsep & Aplikasi*, BP

Priyatno, Duwi (2009), *SPSS untuk Analisis Korelasi, Regresi dan Multivariat*, Cetakan Pertama, Penerbit Gava Media : Yogyakarta.

- Rahayu.(2002) *Pengaruh Motivasi, Kemampuan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai BAPPEDA Kota Malang, Tesis, tidak diterbitkan.*
- Robbins, Stephen P. (1996) *Perilaku Organisasi*, Jilid 1, Edisi Bahasa Indonesia, Simon & Schuster (Asia) Pte. Ltd.
- _____. (2002) *Perilaku Organisasi : Konsep Kontroversi dan Aplikasi*. Edisi Bahasa Indonesia. Jilid 2. Penerbit PT. Prenhallindo Jakarta.
- Sangarimbun, Masri dan Sofian Affandi. (1995) *Metode Penelitian Survei*, Penerbit LP3ES, Jakarta.
- Santoso, Singgih. (2000). *SPSS Mengolah Data Statistik Secara Profesional*. Cetakan Kedua. Elex Media Computindo : Jakarta.
- Stoner, James AF, R Edward Freeman, Daniel R Gilbert Jr. (1996) *Manajemen (terjemahan)*, PT Prenhalindo, Jakarta.
- Steers, R.M. (1985), *Organizational Effectiveness : A Behavioral View.*
- (terjemahan) *Seri Manajemen* No. 47. Cetakan kedua. Erlangga. Jakarta.
- Sudarmanto. (2009), *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Sudjana. (1992) *Metode Statistik*, Tarsito, Bandung.
- Supriyanto, Bambang.(2005) *Pengaruh keterlibatan kerja dan Kepuasan Kerja Serta Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan Badan Pengawasan Kota Batu, Tesis, tidak diterbitkan.*
- Sugiono. (1999) *Metode Pelatihan Bisnis*, Alfabeta, Bandung
- Swasto, Bambang. (1996). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang.
- Tim Koordinasi PNPM Pusat, (2009) *Petunjuk Teknis Operasional (PTO)*, Departemen Dalam Negeri RI, Jakarta.
- Wasis. (2008) *Pedoman Riset Praktis Untuk Profesi Perawat, EGC, Jakarta.*