

PENGARUH MOTIVASI, PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAN LOYALITAS TERHADAP KINERJA KOORDINATOR PKH PADA DIREKTORAT JAMINAN SOSIAL KEMENTERIAN SOSIAL RI

Galih Imany Gunadi¹⁾, Bambang Fajarisman²⁾, R. Luki Karunia³⁾

Program Studi Magister Manajemen, Universitas Prof. Dr. Moestopo (Beragama) Jakarta

Email : galih2812@gmail.com

Abstract

This study purpose to knowing how big the influence of motivation, human resource development and loyalty to the performance of PKH Coordinators in Directorate of Social Security Ministry of Social Affairs Republic of Indonesia. The study method is quantitative method with questionnaire to 87 respondents from population of 670 people and define causal relationship. Analysis tools used is regression correlation. The first result is motivation has 30,6% significant effect on performance, the second is human resource development has 34,4% significant effect on performance, the third is loyalty has 54,7% significant effect on performance and the fourth is motivation, human resource development and loyalty they have 54,7% significant effect on performance, the effect show that between Motivation, Human Resource Development and Loyalty against performance connect a causality mechanism relationship, which is if Motivation, Human Resource Development and Loyalty are improved or increase, that enhancement simultaneously will follow with improving performance.

Key word: Motivation, Human Resource Development, Loyalty, Performance, PKH.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi, pengembangan SDM dan loyalitas terhadap kinerja Koordinator PKH pada Direktorat Jaminan Sosial Kementerian Sosial RI. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan metode penyebaran kuesioner kepada 87 orang responden dari populasi sebanyak 670 orang dan metode survei ini bersifat menjelaskan hubungan kausal. Alat analisis yang digunakan adalah korelasi regresi. Hasil penelitian *pertama*, menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja sebesar 30,6%; *kedua* menunjukkan bahwa Pengembangan SDM berpengaruh signifikan terhadap Kinerja sebesar 34,4%; *ketiga* menunjukkan bahwa Loyalitas berpengaruh signifikan terhadap Kinerja sebesar 34,2%; dan *keempat* menunjukkan bahwa Motivasi, Pengembangan SDM dan Loyalitas secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja sebesar 54,7%, pengaruh tersebut menunjukkan bahwa di antara Motivasi, Pengembangan SDM dan Loyalitas dengan Kinerja terjalin suatu mekanisme hubungan kausalitas, dimana apabila Motivasi, Pengembangan SDM dan Loyalitas ditingkatkan atau meningkat, maka peningkatan tersebut secara simultan diikuti dengan peningkatan Kinerja.

Kata Kunci: Motivasi, Pengembangan SDM, Loyalitas, Kinerja, PKH.

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia dalam era globalisasi dan perkembangan teknologi yang semakin berkembang pesat, memiliki peran yang lebih strategis dari segi kualitas untuk mencapai suatu tujuan di dalam suatu institusi atau organisasi. Sumber daya manusia menjadi garda depan dalam pelaksanaan untuk mencapai tujuan keberhasilan suatu program, tidak

jarang menjadi representasi atau penggambaran suatu institusi atau organisasi sehingga motivasi diri, pengembangan kapasitas diri dan loyalitasnya harus diperhatikan untuk menjaga SDM dapat tetap berkinerja sesuai dengan peraturan dan ketentuan yang berlaku.

Kinerja dapat dikatakan sebagai *job performance* atau *actual performance* yang dapat berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh pegawai. Mangkunegara (2020) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Penurunan produktivitas kinerja dari seorang pegawai menjadi masalah yang harus dihadapi oleh institusi/organisasi/perusahaan. Adanya tuntutan kewajiban yang harus dipenuhi pegawai, maka menimbulkan tuntutan hak yang harus diberikan kepada pegawai untuk mendapat lingkungan kerja yang nyaman, upah atau honor sesuai dengan ketentuan, adanya kesempatan untuk mengembangkan diri, adanya penghargaan dan status pekerjaan yang jelas.

Selain faktor motivasi, kinerja pegawai dapat juga dipengaruhi oleh pengembangan kapasitas sumber daya manusia. Menurut Mondy, R.Wayne, Robert M. Noe and Shane R. Premeaux (1993) pengembangan SDM adalah suatu usaha yang terencana dan berkelanjutan yang dilakukan oleh organisasi untuk dapat meningkatkan kompetensi diri pegawai dan kinerja organisasi melalui program-program pelatihan, pendidikan dan pengembangan. Bahwa pengembangan kapasitas merupakan salah satu proses pembelajaran yang dapat meningkatkan kemampuan seseorang, organisasi atau suatu sistem agar dapat mencapai tujuan dari organisasi yang hendak dicapai.

Hal lainnya yang mampu mempengaruhi kinerja adalah loyalitas dari pegawai kepada institusi atau organisasi. Menurut Reinchheld (2003) loyalitas adalah kesediaan pegawai dalam berinvestasi atau mengorbankan waktu dan tenaganya bagi perusahaan tempatnya bekerja. Sementara Sudimin (2003) menyatakan bahwa loyalitas adalah kesediaan pegawai dengan seluruh kemampuan, keterampilan, pikiran dan waktunya untuk ikut serta mencapai tujuan organisasi dan menyimpan rahasia organisasi selama orang tersebut masih berstatus sebagai pegawai.

Loyalitas pegawai dalam suatu organisasi itu mutlak diperlukan demi kemajuan dan kesuksesan serta tercapainya tujuan. Semakin tinggi loyalitas para pegawai di suatu organisasi, maka semakin mudah pencapaian tujuan-tujuan organisasi seperti yang telah ditetapkan. Loyalitas akan tercermin dari sikap pegawai untuk mencurahkan kemampuan dan keahlian yang dimiliki, melaksanakan tugas dengan tanggung jawab, jujur dalam pekerjaan, memiliki hubungan yang baik dengan atasan, sesama rekan kerja maupun *stakeholder* lainnya, disiplin dan menjaga citra organisasi serta bersedia untuk bekerja dalam waktu yang lebih panjang.

Menghadapi dinamika kerja dan era globalisasi yang terus berkembang dan kompetitif, institusi atau organisasi harus mampu mengikuti perkembangan jaman dan perkembangan teknologi agar tidak terlindas oleh jaman. Upaya untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi adalah dengan menyediakan SDM yang kompeten dan handal yang dapat menjadi aset bagi institusi atau organisasi sehingga mampu menjadi daya dukung bagi keberlangsungan suatu program.

Koordinator PKH di daerah sebagai SDM dalam pelaksanaan Program Keluarga Harapan (PKH) seringkali dihadapkan pada permasalahan kurangnya motivasi dalam berkomitmen karena terlibat dalam kegiatan lainnya yang menyita waktu sehingga tidak fokus dalam melaksanakan tugas sebagai SDM PKH, hal lain yang juga mempengaruhi adalah karena honor yang diterima setiap bulannya masih dianggap kurang untuk memenuhi

kebutuhan hidupnya sehingga melakukan rangkap pekerjaan di Instansi/Kementerian/Lembaga/Perusahaan lainnya dengan alasan menambah penghasilan bulanan.

SDM PKH baru di daerah, khususnya pada jenjang jabatan Pendamping Sosial, sebelum turun kelapangan diberikan program pelatihan dan bimbingan teknis guna pengenalan mengenai bisnis proses PKH secara menyeluruh. Bagi para Koordinator, pelaksanaan kegiatan tersebut masih kurang memadai, khususnya pada pelatihan terkait *leadership* atau pengembangan diri lainnya untuk meningkatkan kemampuannya dalam menjalankan tugas sebagai *leader* bagi SDM PKH dibawahnya dan untuk mendukung pelaksanaan PKH di daerah.

PKH telah berjalan selama hampir 15 tahun lebih sebagai program prioritas nasional di Indonesia, dari sisi loyalitas terhadap program, loyalitas SDM sebetulnya tidak diragukan lagi. Terbukti adanya SDM-SDM khususnya dalam jabatan Koordinator yang telah bekerja mulai dari awal PKH sampai dengan saat ini. Adanya Koordinator yang memulai bekerja sebagai SDM PKH dari jabatan sebagai Pendamping Sosial kemudian lulus dalam asesmen atau uji kompetensi menjadi Koordinator menunjukkan adanya loyalitas terhadap program ini, sebagaimana dijelaskan pada tabel masa kerja berikut:

Tabel 1. Tabel masa kerja Koordinator PKH dalam rentang waktu

No	Jabatan	Masa Kerja	Jumlah	Keterangan
1	Koreg	1 s.d 5 tahun	-	
		6 s.d 10 tahun	1	
		11 s.d 15 tahun	5	
Total Koreg			6	
2	Korwil	1 s.d 5 tahun	-	
		6 s.d 10 tahun	28	
		11 s.d 15 tahun	41	
Total Korwil			69	
3	Korkab/Kota	1 s.d 5 tahun	33	
		6 s.d 10 tahun	313	
		11 s.d 15 tahun	249	
Total Korkab			595	

Sumber: Data Pengelolaan SDM PKH

Permasalahan yang juga menghampiri para Koordinator PKH ataupun SDM lainnya di daerah adalah pada status pekerjaan sebagai pegawai kontrak dengan masa kerja 1 (satu) tahun. Selain itu, adanya kekhawatiran lainnya yaitu jika program berakhir, tidak terkecuali Koordinator PKH dan seluruh SDM PKH di seluruh Indonesia dapat secara tiba-tiba kehilangan pekerjaan.

Loyalitas sebagai SDM PKH dapat tergoyahkan karena permasalahan di atas, sementara saat ini loyalitas menjadi hal yang harus lebih ditunjukkan, mengingat jabatan Koordinator sebagai pimpinan SDM lainnya di daerah.

Permasalahan lainnya yang muncul adalah adanya kepentingan-kepentingan lain yang tidak sesuai dengan tujuan dari program, tidak tegak lurus atas instruksi dari pimpinan di pusat, dan tidak loyal terhadap program karena tidak fokus bekerja sebagai SDM PKH. Hal tersebut tidak jarang menimbulkan gesekan, benturan atau permasalahan dengan pihak internal maupun eksternal yang berujung pada diberikannya sanksi.

Kedepannya diharapkan dengan adanya perubahan dan terobosan-terobosan dalam tata kelola SDM PKH, motivasi kerja akan terwujud dengan baik, kegiatan pengembangan

kapasitas bagi Koordinator PKH di daerah semakin ditingkatkan, dan semakin tumbuhnya loyalitas pada diri Koordinator PKH agar menjadi lebih berkualitas. Pada akhirnya hal tersebut akan mampu meningkatkan kinerja para Koordinator untuk mencapai tujuan Program Keluarga Harapan sesuai dengan yang diharapkan.

Penelitian ini berkaitan dengan indikator kinerja SDM PKH khususnya pada jenjang jabatan Koordinator PKH sebagai hal yang sangat diperlukan guna mengetahui adanya pengaruh motivasi, pengembangan SDM dan loyalitas dalam mempengaruhi kinerja dari Koordinator PKH di Direktorat Jaminan Sosial.

2. Kajian Teoritis

Motivasi

Motivasi berasal dari “*movere*” yang berarti “dorongan atau daya penggerak”. Motivasi ini diberikan kepada staf/bawahan, khususnya kepada para bawahan yang ada di dalam suatu organisasi/perusahaan. Motivasi menjadi salah satu upaya yang dilakukan oleh institusi/organisasi untuk terlaksananya tujuan sesuai dengan yang diharapkan. Pemberian motivasi menjadi kewajiban seorang pimpinan kepada bawahan agar prestasi kerja staf semakin meningkat agar mereka dapat bekerja dengan baik dan mengoptimalkan segala daya dan upayanya untuk mencapai keberhasilan/tujuan dari organisasi.

Menurut Kreitner dan Kinichi (2008), motivasi adalah kumpulan proses psikologis yang menyebabkan pergerakan, arahan, dan kegigihan dari sikap sukarela yang mengarah kepada tercapainya tujuan. Sementara menurut Martoyo (2000), motivasi pada dasarnya adalah proses untuk mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan yang kita inginkan, atau dapat disebutkan bahwa motivasi merupakan suatu dorongan dari luar terhadap seseorang agar mau melaksanakan sesuatu yang diharapkan.

Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengelolaan SDM bersifat unik, karena manusia memiliki sifat yang berbeda-beda satu sama lain, memiliki pola pikir yang berbeda, walaupun telah dibuatkan aturan atau ketentuan secara tertulis, akan tetap ada saja pegawai yang melakukan pelanggaran. Karena itu, perlu adanya perhatian yang spesifik dalam mengelola SDM di suatu institusi atau organisasi.

SDM selain sebagai motor penggerak, juga sebagai potensi yang menjadi aset suatu institusi atau organisasi yang harus terus menerus ditingkatkan performanya untuk dapat berkembang menjadi lebih baik untuk mencapai keberhasilan tujuan organisasi. Pelatihan dan pengembangan SDM merupakan salah satu upaya mengurangi atau menghilangkan kesenjangan dan atau sebagai upaya peningkatan kompetensi atau kemampuan pegawai sebagaimana yang diharapkan oleh organisasi.

Loyalitas

Loyalitas berasal dari kata loyal yang berarti setia. Dalam kamus besar Bahasa Indonesia, loyalitas berarti patuh atau setia. Menurut Sudimin (2003), bahwa loyalitas adalah kesediaan karyawan dengan kemampuan, keterampilan, pikiran dan waktu untuk ikut serta mencapai tujuan perusahaan dan menyimpan rahasia perusahaan serta tidak melakukan tindakan-tindakan yang merugikan perusahaan selama orang tersebut masih berstatus sebagai karyawan.

Loyalitas merupakan suatu bentuk sifat yang ditunjukkan berupa keinginan untuk setia pada pekerjaan individu maupun kelompok dan atasan tempat bekerja. Loyalitas kerja tidak

terbentuk begitu saja dalam suatu organisasi, terdapat aspek-aspek didalamnya yang mewujudkan loyalitas kerja. Masing-masing aspek tersebut merupakan bagian dari manajemen yang berkaitan satu sama lain dengan pegawai maupun perusahaan.

Menurut Rowen (2017), loyalitas kerja adalah usaha karyawan dalam membela perusahaan, dengan menunjukkan bahwa karyawan tersebut berperan aktif terhadap perusahaannya.

Kinerja

Menurut Wirawan dalam Abdullah (2007) kinerja merupakan singkatan dari kinetika energi kerja yang padanannya dalam bahasa Inggris adalah *performance*, kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.

Menurut Sutrisno (2012) kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Biasanya orang yang level kerjanya tinggi disebut sebagai orang yang produktif, dan sebaliknya, orang yang levelnya tidak mencapai standar dikatakan sebagai orang yang tidak produktif atau kerjanya rendah. Informasi mengenai tinggi rendahnya kinerja seorang pegawai tidak dapat diperoleh begitu saja, tetapi diperoleh melalui proses yang panjang yaitu proses penilaian kinerja.

Menurut Kasmir (2019) kinerja adalah hasil kerja dan tindakan yang dicapai dengan memenuhi tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam jangka waktu tertentu, sedangkan menurut Afandi (2021) kinerja adalah kesediaan seseorang atau sekelompok orang untuk melakukan atau meningkatkan kegiatan sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil yang diharapkan.

Kinerja merupakan prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang ditetapkan (Dessler, 2004). Sementara menurut Prawirosentono (2011) kinerja yang baik adalah kinerja yang telah mengikuti standar tata cara atau prosedur yang telah ditetapkan.

3. METODE

Paradigma yang digunakan dalam penelitian kuantitatif ini adalah positivistik, dimana hasil penelitian berupa fenomena yang dapat diklasifikasikan, konkrit, dapat terukur dan diamati serta terdapat hubungan sebab akibat. Metode kuantitatif ini menggunakan data penelitian berupa angka dan analisis menggunakan statistik (Sugiyono, 2018). Pada penelitian ini, yang merupakan variabel eksogen adalah kinerja Koordinator PKH pada Direktorat Jaminan Sosial Kementerian Sosial RI, sementara variabel endogen adalah motivasi, pengembangan sdm dan loyalitas. Populasi dalam penelitian ini adalah Koordinator PKH di seluruh Indonesia yang berjumlah total 670 (enam ratus tujuh puluh) orang. Sampel minimum pada penelitian ini dari total populasi 670 orang dengan taraf kesalahan 10% adalah sebanyak 87 responden. Adapun sampel dalam penelitian ini, menggunakan teknik *Proportionate Stratified Random Sampling*.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian Persyaratan Analisis

1. Hipotesis 1: Terdapat pengaruh Motivasi (X1) terhadap Kinerja Koordinator PKH (Y)

Tabel 2. Korelasi Motivasi (X₁) Terhadap Kinerja Koordinator PKH (Y)
Correlations

		Kinerja Koordinator PKH	Motivasi
Pearson Correlation	Kinerja Koordinator PKH	1.000	.553
	Motivasi	.553	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja Koordinator PKH	.	.000
	Motivasi	.000	.
N	Kinerja Koordinator PKH	87	87
	Motivasi	87	87

Sumber : Data Diolah 2023

Tabel tersebut diatas menunjukkan bahwa angka korelasi (r_{y1}) antara Motivasi (X₁) dengan Kinerja Koordinator PKH (Y) adalah 0,553. Angka tersebut menunjukkan terdapat korelasi atau hubungan positif antara Motivasi (X₁) dengan Kinerja Koordinator PKH (Y) dengan tingkat hubungan cukup kuat.

2. Hipotesis 2: Terdapat pengaruh Pengembangan SDM (X₂) Terhadap Kinerja Koordinator PKH (Y)

Tabel 3. Korelasi Pengembangan SDM (X₂) Terhadap Kinerja Koordinator PKH (Y)
Correlations

		Kinerja Koordinator PKH	Pengembangan SDM
Pearson Correlation	Kinerja Koordinator PKH	1.000	.586
	Pengembangan SDM	.586	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja Koordinator PKH	.	.000
	Pengembangan SDM	.000	.
N	Kinerja Koordinator PKH	87	87
	Pengembangan SDM	87	87

Sumber: Data Diolah 2023

Tabel 3 tersebut diatas menunjukkan bahwa angka korelasi (r_{y2}) antara Pengembangan SDM (X₂) dengan Kinerja Koordinator PKH (Y) adalah 0,586. Angka tersebut menunjukkan

terdapat korelasi atau hubungan positif antara Pengembangan SDM (X_2) dengan Kinerja Koordinator PKH (Y) dengan tingkat hubungan cukup kuat.

3. Hipotesis 3: Terdapat pengaruh Loyalitas (X_3) Terhadap Kinerja Koordinator PKH (Y)

Tabel 4. Korelasi Loyalitas (X_3) Terhadap Kinerja Koordinator PKH (Y)
Correlations

		Kinerja Koordinator PKH	Loyalitas
Pearson Correlation	Kinerja Koordinator PKH	1.000	.585
	Loyalitas	.585	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja Koordinator PKH	.	.000
	Loyalitas	.000	.
N	Kinerja Koordinator PKH	87	87
	Loyalitas	87	87

Sumber : Data Diolah 2023

Tabel 4 tersebut diatas menunjukkan bahwa angka korelasi (r_{y2}) antara Loyalitas (X_3) dengan Kinerja Koordinator PKH (Y) adalah 0,585. Angka tersebut menunjukkan terdapat korelasi atau hubungan positif antara Loyalitas (X_3) dengan Kinerja Koordinator PKH (Y) dengan tingkat hubungan cukup kuat.

4. Hipotesis 4: Terdapat pengaruh Motivasi (X_1), Pengembangan SDM (X_2) dan Loyalitas (X_3), secara bersama-sama terhadap Kinerja Koordinator PKH (Y).

a. Hasil Uji Normalitas

Tabel 5. Normalitas Data Penelitian

Variabel	Rasio Skewness	Rasio Kurtosis	Kesimpulan
Motivasi (X_1)	0,942	-0,041	normal
Pengembangan SDM (X_2)	1,643	-0,587	normal
Loyalitas (X_3)	0,702	-1,587	normal
Kinerja Koordinator PKH (Y)	1,942	-0,078	normal

Sumber: Data Diolah 2023

b. Hasil Uji Homogenitas

Tabel 6. Homogenitas Data Penelitian

	$X_1 - Y$	$X_2 - Y$	$X_3 - Y$
Angka Signifikansi	0,054	0,063	0,118

Sumber : Data Diolah 2023

Analisis Data dan Hipotesis Penelitian

a. Hasil Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan dengan menggunakan SPSS seperti pada Lampiran IV.5d dapat di peroleh hasil VIF untuk Motivasi sebesar (1,604), untuk Pengembangan SDM sebesar (1,267) dan untuk Loyalitas sebesar (1,401) yang berarti $VIF < 5$, atau (1,604), (1,267), dan (1,401) < 5 , artinya bahwa antara variabel independen tidak terjadi persoalan multikolinearitas, sebagaimana pada tabel IV.36.

b. Hasil Persamaan Regresi

Tabel 7. Persamaan Regresi Berganda
 $Y = 2,520 + 0,264X_1 + 0,488X_2 + 0,511X_3$
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Beta	Zero-order	Partial	Part	Tolerance
1 (Constant)	2.520	5.955		.423	.673					
Motivasi	.264	.140	.177	1.893	.062	.553	.203	.140	.624	1.604
Pengembangan SDM	.488	.103	.394	4.740	.000	.586	.462	.350	.789	1.267
Loyalitas	.511	.120	.373	4.261	.000	.585	.424	.315	.714	1.401

a. Dependent Variable: Kinerja Koordinator PKH

Sumber : Data Diolah 2023

c. Hasil Uji Keberartian Regresi Berganda

Tabel 8. Uji Keberartian Regresi Berganda
 $Y = 2,520 + 0,264X_1 + 0,488X_2 + 0,511X_3$
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1073.278	3	357.759	33.419	.000 ^b
	Residual	888.538	83	10.705		
	Total	1961.816	86			

a. Dependent Variable: Kinerja Koordinator PKH

b. Predictors: (Constant), Loyalitas, Pengembangan SDM, Motivasi

Perhitungan tersebut menunjukkan bahwa $F_{hitung} (33,419) > F_{tabel(0,99.2.83)} (3,5539)$ dengan tingkat signifikansi $(0,000) < (0,05)$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi berganda $Y = 2,520 + 0,264X_1 + 0,488X_2 + 0,511X_3$ adalah sangat signifikan dan persamaan regresi berganda dinilai mempunyai keberartian (signifikan).

d. Korelasi Berganda

Tabel 9. Korelasi Berganda Motivasi (X₁), Pengembangan SDM (X₂), dan Loyalitas (X₃) Terhadap Kinerja Koordinator PKH (Y)

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.740 ^a	.547	.531	3.272	.547	33.419	3	83	.000

a. Predictors: (Constant), Loyalitas, Pengembangan SDM, Motivasi

Sumber: Data Diolah 2023

Tabel 6 tersebut diatas menunjukkan bahwa angka korelasi antara Motivasi (X₁), Pengembangan SDM (X₂) dan Loyalitas (X₃) secara bersama-sama dengan Kinerja Koordinator PKH (Y) adalah $R_{y1.2} = 0,740$. Angka tersebut menunjukkan terdapat korelasi atau hubungan positif antara Motivasi (X₁), Pengembangan SDM (X₂) dan Loyalitas (X₃) dengan Kinerja Koordinator PKH (Y) dengan tingkat hubungan kuat.

e. Uji Signifikansi Korelasi

Terhadap hasil perhitungan korelasi tersebut dilakukan Uji Signifikansi, dengan menggunakan SPSS menghasilkan data sebagaimana terdapat pada Tabel IV.37, dimana diperoleh $F_{hitung} (33,419) > F_{tabel(0,99.2.83)} (3,5539)$ dengan tingkat signifikansi $(0,000) < (0,05)$. Angka tersebut menunjukkan bahwa korelasi berganda antara Motivasi (X₁), Pengembangan SDM (X₂) dan Loyalitas (X₃) dengan Kinerja Koordinator PKH (Y) adalah sangat signifikan.

f. Koefisien determinasi

Korelasi berganda antara variabel Motivasi (X₁), Pengembangan SDM (X₂) dan Loyalitas (X₃) secara bersama-sama terhadap variabel Kinerja Koordinator PKH (Y) adalah 0,740. Dengan demikian koefisien determinasi adalah $R^2 = 0,740^2 = 0,547$ atau 54,7%. Angka koefisien determinasi tersebut mengandung makna bahwa 54,7% dari Kinerja Koordinator PKH ditentukan oleh variabel Motivasi, Pengembangan SDM dan Loyalitas secara bersama-sama, sedangkan sisanya sebesar 45,3% lainnya ditentukan oleh faktor lain.

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian tentang Motivasi, Pengembangan SDM dan Loyalitas secara bersama sama terhadap Kinerja Koordinator PKH di Direktorat Jaminan Sosial Kementerian Sosial RI, diperoleh bahwa nilai korelasi sebesar 0,740 dan nilai uji f diperoleh angka $F_{hitung} (33,419) > F_{tabel(0,99.3.84)} (3,5539)$ dan angka signifikansi $(0,000) < 0,05$. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa pengaruh Motivasi, Pengembangan SDM dan Loyalitas secara

bersama sama terhadap Kinerja Koordinator PKH di Direktorat Jaminan Sosial Kementerian Sosial RI, memiliki hubungan positif dengan tingkat hubungan yang kuat, serta signifikan. Hal tersebut berarti bahwa Motivasi, Pengembangan SDM dan Loyalitas dapat meningkatkan Kinerja Koordinator PKH di Direktorat Jaminan Sosial Kementerian Sosial RI.

Pegawai yang memiliki dorongan kerja yang kuat baik dari dirinya maupun dari pimpinan, dan dilakukan pengembangan diri untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan dan keterampilan yang berbeda dengan sebelumnya maka pegawai tersebut akan memiliki rasa cinta dan tanggung jawab terhadap organisasi sehingga pekerjaan yang diberikan kepada pegawai tersebut akan dapat dikerjakan dengan sebaik-baiknya sesuai rencana yang telah ditetapkan. Sebagaimana dalam “Hersey, Blanchard dan Johnson yang diikuti oleh Wibowo (2007) menerangkan bahwa ada 7 (tujuh) indikator kinerja yaitu motif, tujuan, kompetensi, sarana prasana, peluang, standar, dan umpan balik. Kinerja ditentukan oleh adanya tujuan yang hendak dicapai, untuk melakukannya diperlukan adanya motif, tanpa adanya dorongan atau motif untuk mencapai tujuan, maka kinerja tidak akan berjalan sebagaimana mestinya. Perlu adanya dukungan sarana, kompetensi, peluang, standar dan umpan balik untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Hal itu saling berkaitan satu sama lain dan menjadi faktor pendukung keberhasilan tercapainya tujuan.

Priyono (2010) pengembangan SDM adalah suatu kegiatan yang terencana dan terintegrasi satu dengan yang lain, diadakan oleh suatu organisasi dalam hal pelatihan dan pengembangan pegawai untuk meningkatkan kinerja pegawai agar mencapai tujuan organisasi tersebut.

Poerwadarminta (2002) menyatakan bahwa loyalitas dapat diartikan sebagai kesetiaan, pengabdian dan kepercayaan kepada seseorang atau lembaga, didalamnya terdapat rasa cinta dan tanggung jawab untuk berusaha memberikan pelayanan dan perilaku yang terbaik.

Sesuai dengan teori di atas bawah suatu tujuan organisasi yang hendak dicapai dalam proses pengerjaannya membutuhkan dorongan atau motif untuk mencapai dan juga dibutuhkan kegiatan yang terencana dan terintegrasi dalam hal pelatihan dan pengembangan pegawai, dengan demikian akan menumbuhkan kesetiaan, pengabdian dan kepercayaan kepada organisasi, dan rasa cinta dan tanggung jawab untuk berusaha memberikan pelayanan dan perilaku yang terbaik, sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai dan tercapainya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Begitupun sebaliknya jika pegawai tidak memiliki motivasi, dan tidak diberikannya pengembangan diri maka sulit bagi mereka untuk memiliki rasa cinta dan tanggung jawab terhadap organisasi, yang pada akhirnya pekerjaan yang diberikan kepadanya akan mengalami kendala penyelesaian sehingga akan menurunkan kinerjanya.

Jadi sangat jelas berdasarkan teori dan hasil penelitian bahwa Motivasi, Pengembangan SDM dan Loyalitas memiliki pengaruh terhadap Kinerja Koordinator PKH di Direktorat Jaminan Sosial Kementerian Sosial RI.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi kinerja dengan membatasi pada faktor yang mempunyai pengaruh terhadap kinerja koordinator PKH yaitu motivasi, pengembangan sdm dan loyalitas. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh motivasi, pengembangan sdm dan loyalitas terhadap kinerja koordinator PKH di Direktorat Jaminan Sosial Kementerian Sosial RI diketahui bahwa hasil uji t pada Hipotesis 1 diperoleh angka $t_{hitung} (6,126) > t_{tabel(0,99.85)} (2,3710)$ dan angka signifikansi $(0,000) < 0,05$, sedangkan Hipotesis 2 diperoleh angka $t_{hitung} (6,676) > t_{tabel(0,99.85)} (2,3710)$

dan angka signifikansi $(0,000) < 0,05$, untuk hasil uji Hipotesis 3 diperoleh angka $t_{hitung} (6,650) > t_{tabel(0,99,85)} (2,3710)$ dan angka signifikansi $(0,000) < 0,05$, dan Hipotesis 4 menggunakan uji F diperoleh angka $F_{hitung} (33,419) > F_{tabel(0,99,3,84)} (3,5539)$ dan angka signifikansi $(0,000) < 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa:

1. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Koordinator PKH, memiliki hubungan positif dengan tingkat hubungan yang cukup kuat, serta signifikan. Hal tersebut berarti bahwa Motivasi dapat meningkatkan Kinerja Koordinator PKH di Direktorat Jaminan Sosial Kementerian Sosial RI.
2. Pengaruh Pengembangan SDM terhadap Kinerja Koordinator PKH di Direktorat Jaminan Sosial Kementerian Sosial RI, memiliki hubungan positif dengan tingkat hubungan yang cukup kuat, serta signifikan. Hal tersebut berarti bahwa Pengembangan SDM yang ada dapat meningkatkan Kinerja Koordinator PKH di Direktorat Jaminan Sosial Kementerian Sosial RI.
3. Pengaruh Loyalitas terhadap Kinerja Koordinator PKH di Direktorat Jaminan Sosial Kementerian Sosial RI, memiliki hubungan positif dengan tingkat hubungan yang cukup kuat, serta signifikan. Hal tersebut berarti bahwa Loyalitas yang ada dapat meningkatkan Kinerja Koordinator PKH di Direktorat Jaminan Sosial Kementerian Sosial RI.
4. Pengaruh Motivasi, Pengembangan SDM dan Loyalitas secara bersama sama terhadap Kinerja Koordinator PKH di Direktorat Jaminan Sosial Kementerian Sosial RI, memiliki hubungan positif dengan tingkat hubungan yang kuat, serta signifikan. Hal tersebut berarti bahwa Motivasi, Pengembangan SDM dan Loyalitas dapat meningkatkan Kinerja Koordinator PKH di Direktorat Jaminan Sosial Kementerian Sosial RI.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan yang didapatkan dari hasil penelitian, peneliti menyarankan beberapa hal sebagai berikut:

1. Secara praktis

Peneliti menyarankan kepada Direktorat Jaminan Sosial agar dapat memperhatikan kebutuhan dan keinginan dari Koordinator PKH serta dapat memberikan solusi terkait kendala yang dihadapi di lapangan. Selain itu dengan memberikan pelatihan-pelatihan dan penguatan kapasitas yang memadai sehingga kompetensi dari Koordinator dapat terus berkembang dan dapat melaksanakan tugas dengan lebih baik lagi serta terus memberikan motivasi membangun sehingga tercapai kinerja yang lebih optimal.

Berdasarkan indikator terendah dan tertinggi dari tiap-tiap variabel, peneliti menyarankan untuk meningkatkan beberapa hal yang dianggap masih kurang atas kinerja koordinator antara lain:

- Rangking terendah dari motivasi adalah kebutuhan pertumbuhan, hal ini perlu menjadi pertimbangan bagi para pimpinan untuk terus berupaya dalam memberikan atau menyediakan ruang agar meningkatkan kebutuhan akan pertumbuhan dari diri Koordinator PKH supaya tujuan organisasi dapat tercapai menjadi lebih baik kedepannya.
- Rangking indikator terendah dari pengembangan sdm adalah kemampuan teknologi, hal ini perlu menjadi pertimbangan bagi para pimpinan untuk mendukung pelatihan terkait kemampuan teknologi yang berkesinambungan

agar seluruh Koordinator mampu atau melek teknologi sehingga pelaksanaan proses bisnis di daerah dapat berjalan dengan baik.

- Ranking indikator terendah dari loyalitas adalah kepatuhan, hal ini menunjukkan bahwa sikap loyal tapi belum tentu patuh agak kontradiksi namun hal ini perlu ditingkatkan oleh para pimpinan. Bahwa kepatuhan dan tegak lurus pada peraturan ataupun arahan/instruksi dari pimpinan adalah suatu kewajiban yang harus dilakukan oleh Koordinator PKH di daerah. Agar seluruh tindakan yang dilakukan oleh SDM PKH di daerah selaras dengan kebijakan dan peraturan.
- Ranking indikator terendah dari kinerja adalah kemandirian, hal ini menunjukkan bahwa dengan kondisi koordinator yang berada di daerah terkadang memerlukan penguatan dari pusat agar mereka dapat lebih percaya diri dalam menjalankan tugas dari kementerian sosial.

2. Secara Teoritis

Peneliti menyarankan bagi peneliti selanjutnya agar dapat menjadikan penelitian ini sebagai acuan dalam pengembangan sumber daya manusia dan membantu sebagai tambahan bahan penelitian. Peneliti selanjutnya dapat menambah atau mengurangi variabel-variabel independen dan tentunya menggunakan populasi yang berbeda untuk mengetahui pengaruhnya terhadap populasi lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia; Teori, Konsep dan Indikator Edisi Kedua*. Pekanbaru: Zanafa
- Dessler, Garry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid Dua* Terjemahan, Agus Dharma. Jakarta: Erlangga.
- Kasmir. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik) Edisi Kelima*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Kreitner and Kinicki. 2005. *Organizational Behaviour*. Thomson South-Western.
- Mangkunegara, A.P. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Keenam*, Jakarta: PT. Rosda Karya.
- Martoyo, Susilo, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 4*. Yogyakarta: BPF
- Mondy, R.Wayne, Robert M. Noe, and Shane R. Premeaux. 1993. *Human Resource Management*. Fifth Edition. Massachusetts: Simon & Schuster, Inc.
- Poerwadarminta, W.J.S. 2002. *Kamus Umum Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Sudimin, Theo. 2003. *Whistleblowing: Dilemma Loyalitas dan Tanggung Jawab Publik*. Manajemen dan Usahawan Indonesia.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.

Sutrisno, Edy. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 1 Cetakan Keempat*, Jakarta: Prenada Media Group.

Wibowo.2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Reinchheld, F. 2003. *The one number you need to grow*. Harvard Business Review.

Peraturan Menteri Sosial Nomor 1 Tahun 2018 tentang Program Keluarga Harapan.

Peraturan Menteri Sosial Nomor 1 Tahun 2022 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Sosial RI.

Peraturan Direktur Jenderal Perlindungan dan Jaminan Sosial Nomor 58/3/OT.01/8/2022 Tahun 2022 tentang Perubahan Atas Peraturan Direktur Jenderal Perlindungan dan Jaminan Sosial Nomor 02/3/KP.05.03/10/2020 Tentang Kode Etik Sumber Daya Manusia Program Keluarga Harapan.

Peraturan Direktur Jenderal Perlindungan dan Jaminan Sosial Nomor 77/3/OT.01/8/2022 Tahun 2022 tentang Perubahan Atas Peraturan Direktur Jenderal Perlindungan dan Jaminan Sosial Nomor 02/3/KP.05.03/11/2020 Tentang Pedoman Penyelenggaraan Kode Etik Sumber Daya Manusia Program Keluarga Harapan.

Pedoman Umum Program Keluarga Harapan Tahun 2021.

Petunjuk Teknis Pengelolaan SDM PKH Tahun 2020.

Keputusan Plt Direktur Jaminan Sosial tentang Pengangkatan SDM PKH Tahun 2023