

Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Komitmen Terhadap Efektivitas Kerja Pendamping Program Keluarga Harapan Kabupaten Deli Serdang

Rizka Anggun Fadhillah

Pascasarjana Universitas Islam Negeri Sumatera Utara
rizkaanggunfadhillah@gmail.com

Sugianto

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sumatera Utara
sugianto@uinsu.ac.id

Muhammad Yafiz

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sumatera Utara
muhammadyafiz@yahoo.co.id

Abstract

In this study discusses the influence of competence, motivation and commitment to work effectiveness. The research was conducted at the Social Service, the object of this study was addressed to the Family Program Companion. The population in this study amounted to 122 companions with a total sample of 85 respondents. Then in determining and selecting a research sample using a simple random sampling method. The analytical method used is Partial Least Square. The results showed that competence had a negative effect on the work effectiveness of the Harapan Companion Program. However, motivation and commitment have a significant effect on the work effectiveness of the Harapan Companion Program.

Kata Kunci: Competence, motivation, Commitment and Effectiveness of Work.

Pendahuluan

Program Keluarga Harapan (PKH) merupakan suatu program yang memberikan bantuan tunai kepada Keluarga Miskin (KM), jika mereka memenuhi persyaratan yang terkait dengan upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM), yaitu pendidikan, kesehatan dan kesejahteraan social (Kementerian Sosial RI: 2016). Pada Program Keluarga Harapan, peran sumber daya dalam hal ini yaitu Pendamping yang tidak sekedar memiliki peran membantu untuk mencapai tujuan program tetapi disadari bahwa dukungan Pendamping yang ditunjukkan melalui kinerjanya akan sangat membantu penyelenggaraan Program Keluarga Harapan secara efektif dan efisien.

Pendamping Program Keluarga Harapan merupakan tombak utama dalam menjalankan tugasnya untuk pencapaian tujuan. Kedudukan dan peranan sumber daya manusia dalam program ini memiliki posisi kunci bagi kemajuan dan

keberhasilan program. Oleh karena itu, Pendamping Program Keluarga Harapan harus mampu meningkatkan efektivitas kerjanya. Efektivitas kerja adalah bagaimana suatu organisasi berhasil mendapatkan dan memanfaatkan sumberdaya dalam usaha untuk mewujudkan operasional. Ada tiga aspek yang dinilai untuk melihat efektivitas kerjanya seseorang yaitu :

1. Hasil kerja, yaitu keberhasilan pendamping dalam pelaksanaan kerja biasanya terukur, seberapa besar pencapaian yang telah dihasilkan.
2. Perilaku yaitu aspek tindak tunduk Pendamping Program Keluarga Harapan dalam melaksanakan pekerjaan, pelayanannya kepada masyarakat.
3. Atribut dan kompetensi, yaitu kemahiran dan penguasaan Pendamping sesuai tuntutan jabatan, pengetahuan, keterampilan dan keahliannya, seperti kepemimpinan, inisiatif komitmen (Muhammad Darwis Erawati dan Muh. Nasrullah: 2017, 14).

Kendala rendahnya efektivitas kerja untuk mencapai target lembaga terjadi pada umumnya diakibatkan rendahnya kompetensi, motivasi dan komitmen Pendamping Program Keluarga Harapan. Oleh karena itu, lembaga pemerintah perlu mengevaluasi dan memberikan pelatihan ekstra Pendamping untuk menilai dan mengetahui efektivitas kerja agar lebih menjadi lebih efektif.

Kabupaten Deli Serdang sendiri merupakan kabupaten dengan jumlah penduduk terbesar di provinsi Sumatera Utara setelah kota medan. Hasil sensus penduduk tahun 2000 mencatat jumlah penduduk Kabupaten Deli Serdang sebesar 1.381.888 jiwa. Jumlah penduduk yang terus meningkat menyebabkan jumlah penduduk Deli Serdang tahun 2010 menjadi sebesar 1.790.431 jiwa, artinya sepuluh tahun terakhir laju pertumbuhan penduduk Kabupaten Deli Serdang berkisar 2,62 persen per tahun. Penduduk miskin di Deli Serdang tahun 2014-2017 menunjukkan kenaikan dari tahun 2014 sampai tahun 2016. Pada tahun 2014 persentase penduduk miskin di Deli Serdang sekitar 4,56 persen kemudian naik menjadi 4,74 persen tahun 2015, tahun 2016 menjadi 4,86 persen dan pada tahun 2017 persentase penduduk miskin deli serdang turun menjadi 4,62 persen.

Berikut adalah data peserta yang masih aktif pada Program Keluarga Harapan dan yang telah keluar dari Program Keluarga Harapan.

No	Nama kecamatan	Jumlah		Jenis graduasi		Jum	Ket
		kpm tahun 2019	pkh	Graduasi alami	Graduasi sejahtera mandiri		
1	Bangun purba	842		49	11	60	
2	Batang kuis	963		1	1	2	
3	Beringin	1238		72	15	87	
4	Biru-biru	992		43	10	53	
5	Deli tua	653		52	3	55	
6	Galang	1283		97	9	106	
7	Gunung meriah	224		4	0	4	
8	Hampan perak	6408		635	51	686	
9	Kutalimbaru	1617		111	3	114	
10	Labuhan deli	1815		124	35	159	
11	Lubuk pakam	1026		66	20	86	
12	Namorambe	699		43	18	61	
13	Pagar merbau	1591		182	6	188	
14	Pancur batu	1707		142	21	163	
15	Pantai labu	2763		99	6	105	
16	Patumbak	1346		164	25	189	
17	Percut sei tuan	3770		205	93	298	
18	Sibolangit	639		33	5	38	
19	Stm hilir	1055		81	1	82	
20	Stm hulu	345		10	1	11	
21	Sunggal	1504		124	14	138	
22	Tanjung morawa	2982		150	25	175	
	Total	35462		2487	373	2860	

Untuk meningkatkan efektivitas kerja Program Keluarga Harapan yang tengah diterapkan sebagai solusi untuk mensejahterakan masyarakat maka diperlukan pendamping PKH yang memiliki kompetensi, motivasi dan komitmen demi pelaksanaan program yang efektif dan efisien.

Tinjauan Pustaka

a. Efektivitas Kerja

Efektivitas berasal dari kata efektif yang mengandung pengertian dicapainya keberhasilan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Efektivitas selalu berkaitan dengan hubungan antara hasil yang diharapkan dengan hasil yang sesungguhnya dicapai. Dalam sebuah lembaga efektivitas merupakan suatu konsep yang sangat penting. Konsep efektivitas yang dikemukakan oleh para ahli organisasi dan manajemen memiliki makna yang berbeda, tergantung pada kerangka acuan yang dipergunakan.

Menurut Handoko efektivitas merupakan kemampuan untuk memilih tujuan yang tepat atau peralatan yang tepat untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (T. Hani Handoko: 1997, 7). Sedangkan menurut Gie yang disebut efektivitas adalah sebuah efek atau akibat yang dikehendaki dari sejumlah rangkaian aktivitas jasmaniah dan rohaniah yang dilakukan manusia untuk mencapai tujuan tertentu (The Liang Gie: 2007, 2). Secara nyata, Stoner menekankan pentingnya efektivitas organisasi dalam pencapaian tujuan-tujuan organisasi, dan efektivitas adalah kunci dari kesuksesan suatu organisasi.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa konsep efektivitas menunjukkan pada melaksanakan kegiatan atau fungsi-fungsi sehingga tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan menggunakan secara optimal alat-alat dan sumber-sumber yang ada. Dalam hal ini penjelasan tentang efektivitas menyangkut dua aspek yaitu tujuan dan cara untuk mencapai tujuan.

Untuk mengukur suatu kegiatan atau aktivitas perlu diperhatikan. Edi mengemukakan bahwa ada untuk mengukur efektivitas kerja diperlukan beberapa indikator yaitu:

- a. Pemahaman program.
- b. Tepat sasaran
- c. Tepat waktu
- d. Tercapainya tujuan
- e. Perubahan nyata (Sutrisno Edi: 2007, 125).

Dari deskripsi di atas tentang efektivitas kerja, dapat disimpulkan bahwa efektivitas mengacu kepada pencapaian tujuan, yaitu pengukuran dalam arti tercapainya sasaran atau tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Dimana tujuan

awal pemerintah adalah mengurangi tingkat kemiskinan dengan melaksanakan program keluarga harapan.

b. Kompetensi Sumber Daya Manusia

Kompetensi adalah terminologi yang sering diucapkan banyak orang. Kita pun sering mendengar terminologi itu dalam berbagai penggunaan, khususnya pengembangan sumber daya manusia. Akan tetapi sering kali persepsi, pemahaman dan makna terminologi itu tidak sama atau saling dipertukarkan dengan terminologi lain. Kesamaan persepsi banyak orang terhadap kompetensi terletak pada terminologi itu merupakan atribut untuk melekatkan sumber daya manusia yang berkualitas dan unggul. Ada yang menginterpretasikan kompetensi sepadan dengan kemampuan atau kecakapan. Ada lagi yang menginterpretasikan sepadan dengan keterampilan, pengetahuan dan berpendidikan tinggi. Bahkan, ada pula yang mempersepsikan sepadan dengan layak (*flesible*), handal (*reliable*), cocok, dapat dipercaya dan cerdas (Darmadi: 2018, 42). Menurut Spencer and Spencer, kompetensi merupakan karakteristik yang mendasari seseorang dan berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya. Berdasarkan defenisi tersebut mengandung makna kompetensi adalah bagian kepribadian yang mendalam dan melekat kepada seseorang serta perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan (Edy Sutrisno: 2009, 203).

Sesuai dengan karakteristiknya, tingkat kompetensi dapat dikelompokkan menjadi tiga tingkatan, yaitu: *behavioral tools*, *image attribute*, *personal characteristic*.

1) *Behavioral tools*

- a. *Knowledge* merupakan informasi yang digunakan orang dalam bidang tertentu, misalnya membedakan Antara akuntan senior dan junior.
- b. *Skill* merupakan kemampuan orang untuk melakukan sesuatu dengan baik.

2) *Image attribute*

- a. *Social role* merupakan pola perilaku orang yang diperkuat oleh kelompok social atau organisasi. Misalnya, menjadi pemimpin atau pengikut, menjadi agen perubahan atau menolak perubahan.
- b. *Self image* merupakan pandangan orang terhadap dirinya sendiri, identitas, kepribadian, dan arga dirinya.

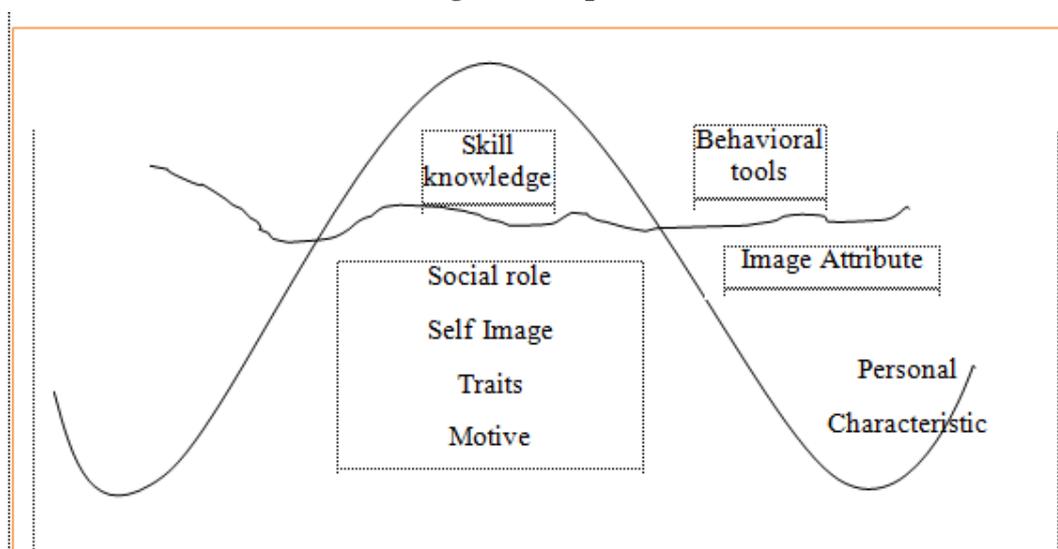
3) *Personal characteristic*

- a. *Traits* merupakan aspek tipikal berperilaku.
- b. *Motive* merupakan apa yang mendorong perilaku seseorang dalam bidang tertentu (prestasi, afiliasi, kekuasaan) (Wibowo: 2017, 278).

Terdapat lima tipe karakteristik kompetensi, yaitu sebagai berikut:

- 1) Motif adalah sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau diinginkan orang yang menyebabkan tindakan. Motif mendorong, mengarahkan, dan memilih perilaku menuju tindakan atau tujuan tertentu.
- 2) Sifat adalah karakteristik fisik dan respons yang konsisten terhadap situasi atau informasi. Kecepatan reaksi dan ketajaman mata merupakan ciri fisik kompetensi seorang pilot tempur.
- 3) Konsep diri adalah sikap, nilai-nilai atau citra diri seseorang. Percaya diri merupakan keyakinan orang bahwa mereka dapat efektif dalam hampir setiap situasi adalah bagian dari konsep diri orang.
- 4) Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki orang dalam bidang spesifik. Pengetahuan adalah kompetensi yang kompleks. Skor pada tes pengetahuan sering gagal memprediksi prestasi kerja karena gagal mengukur pengetahuan dan keterampilan dengan cara yang sebenarnya dipergunakan dalam pekerjaan.
- 5) Keterampilan adalah kemampuan mengerjakan tugas fisik atau mental tertentu. Kompetensi mental atau keterampilan kognitif termasuk berpikir analitis dan konseptual.

Tingkat Kompetensi



Konsep kompetensi sudah mulai diterapkan dalam berbagai aspek dari manajemen sumber daya manusia, walaupun yang paling banyak adalah pada bidang pelatihan dan pengembangan, rekrutmen dan seleksi, dan sistem remunerasi. Konsep kompetensi menjadi semakin populer dan sudah banyak digunakan oleh lembaga atau perusahaan besar dengan berbagai alasan yaitu :

- 1) Memperjelas standar kerja dan harapan yang ingin dicapai.
- 2) Alat seleksi karyawan.
- 3) Memaksimalkan produktivitas.
- 4) Dasar untuk pengembangan system remunerasi.
- 5) Memudahkan adaptasi terhadap perubahan.
- 6) Menyelaraskan perilaku kerja dengan nilai-nilai organisasi (Muhammad Busro: 2018, 28-29).

c. Motivasi

Secara etimologis, motif dalam Bahasa Inggrisnya *motive* berasal dari kata *motion*, yang gerakan atau sesuatu yang bergerak. Istilah motif berkaitan erat dengan gerak, yaitu gerakan yang dilakukan oleh manusia, atau disebut juga dengan perbuatan atau tingkah laku. Motif dalam psikologi berarti rangsangan, dorongan, atau pembangkit tenaga bagi terjadinya suatu tingkah laku. Motivasi juga merupakan suatu dorongan yang membuat orang bertindak berperilaku dengan cara- berarti cara motivasi yang mengacu pada sebab munculnya sebuah perilaku, seperti factor-faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu. Motivasi dapat diartikan sebagai kehendak untuk mencapai status, kekuasaan dan pengakuan yang lebih tinggi bagi setiap individu. Motivasi justru dapat dilihat sebagai segi basis untuk mencapai sukses pada berbagai segi kehidupan melalui peningkatan kemampuan dan kemauan (George Terry: 1996, 131).

Sumber motivasi digolongkan menjadi dua, yaitu sumber motivasi dari dalam diri (*intrinsic*) dan sumber motivasi dari luar (*ekstrinsik*).

- 1) Motivasi *Intrinsic*. Yang dimaksud dengan motivasi *intrinsic* adalah motif-motif yang menjadi aktif atau berfungsinya tidak perlu dirangsang dari luar, karena dalam diri setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu. Itu sebabnya motivasi *intrinsic* dapat juga dikatakan sebagai bentuk motivasi yang didalamnya aktivitas dimulai dan diteruskan

berdasarkan suatu dorongan dari dalam diri dan secara mutlak berkaitan dengan aktivitas belajarnya.

- 2) Motivasi *Ekstrinsik*. Motivasi *Ekstrinsik* adalah motif-motif yang aktif dan berfungsi karena adanya perangsang dari luar. Motivasi *ekstrinsik* dapat juga dikatakan sebagai bentuk motivasi yang didalamnya aktivitas dimulai dan diteruskan berdasarkan dorongan dari luar yang berkaitan dengan dirinya. Ada dua factor utama di dalam lembaga (factor eksternal) yang membuat pegawai merasa puas terhadap pekerjaan yang dilakukan, dan kepuasan tersebut akan mendorong mereka untuk bekerja lebih baik, kedua factor tersebut yaitu a) Motivator, antara lain prestasi kerja, penghargaan, tanggung jawab yang diberikan, kesempatan untuk mengembangkan diri dan pekerjaannya itu sendiri. b) factor kesehatan kerja merupakan kebijakan dan administrasi perusahaan yang baik, supervise teknis yang memadai, gaji yang memuaskan, kondisi kerja yang baik dan keselamatan kerja (Bejo Siswanto: 1989, 175-176).

Dalam islam motivasi kerja dijelaskan dalam al-Quran yaitu pada Surah Al-Jumu'ah ayat 10:

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِن فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَّعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ

Artinya: “pabila telah ditunaikan shalat, maka bertebaranlah kamu dimuka bumi, dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung”. (QS. Al-Jumu'ah: 10).

Ayat diatas menjelaskan bahwa setiap manusia yang ada dibumi ini harus memiliki di karenakan Allah SWT hanya memberi karunia, rahmat serta rizkinya kepada orang-orang yang memiliki semangat serta motivasi yang kuat dalam dirinya.

Motivasi berperan penting dalam diri manusia, karena tidak akan ada yang memenuhi semua kebutuhan kita, dan tidak akan mendapat apa yang kita inginkan kecuali dengan berusaha untuk meraihnya sendiri. Orang yang memiliki motivasi yang kuat pada dirinya selalu menanamkan niat yang sungguh-sungguh, dan selalu bekerja keras, kerja yang baik menurut islam dapat di artikan dengan makna yang umum dan makna yang khusus. Motivasi kerja dalam islam menurut Muwafik Saleh yaitu :

- 1) Niat baik dan benar (mengharap ridha Allah SWT). Niat inilah yang menentukan arah pekerjaan, jika niat bekerja hanya ingin mendapatkan gaji maka hanya itulah yang akan didapat. Jika niat bekerja sekaligus untuk menambah simpanan akhirat, menambah harta halal, serta menafkahi keluarga tentu akan mendapat sebagaimana yang diniatkan.
- 2) Takwa dalam bekerja. Taat melaksanakan perintahnya dan menjauhi larangannya. Orang yang bertakwa dalam bekerja adalah orang yang mampu bertanggung jawab terhadap segala tugas yang diamanahkan.
- 3) Ikhlas dalam bekerja. Ikhlas adalah syarat kunci diterimanya amal perbuatan manusia disisi Allah SWT, suatu kegiatan atau aktifitas termasuk kerja jika dilakukan dengan ikhlas maka akan mendatangkan rahmat dari Allah SWT (Ananto Pramadhika: 2011, 35).

Motivasi dalam islam juga diartikan sebagai energi bagi amal yang dilakukan. Sesuai dengan firman Allah SWT :

قُلْ إِنَّ صَلَاتِي وَنُسُكِي وَمَحْيَايَ وَمَمَاتِي لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ ۝ ١٦٢ لَا شَرِيكَ لَهٗ وَبِذَلِكَ أُمِرْتُ وَأَنَا
أَوَّلُ الْمُسْلِمِينَ ۝ ١٦٣

Artinya : *“Sesungguhnya sembahyangku, ibadahku, hidupku dan matiku hanyalah untuk Allah, Tuhan semesta alam. Tiada sekutu bagi-Nya, dan demikian itulah yang diperintahkan kepadaku dan aku adalah orang yang pertama-tama menyerahkan diri (kepada Allah). (QS. Al-An’am : 162-163).*

Maksud ayat diatas tentang motivasi adalah motivasi sebagai pendorong membuat seseorang (pegawai) menjadi lupa akan rasa letih, lelah dan jenuh dalam bekerja sehingga dirinya mampu bekerja dengan semaksimal mungkin. Islam memandang serius mengenai niat dan motivasi kerja, lurusnya niat dan murninya motivasi karena Allah SWT akan menjadikan urusan duniawi menjadi ukhrowi, dan sebaliknya niat yang kotor dan motivasi yang buruk tidak akan ada harganya dihadapan Allah SWT, apalagi orang yang tidak memiliki motivasi maka Allah SWT tidak akan memberikan rahmat-Nya.

d. Komitmen

Pandangan pakar tentang pengertian komitmen dapat sangat bervariasi. Ada yang menyatakan hanya komitmen saja, namun ada yang pula menyatakan sebagai komitmen organisasional. Pada dasarnya, komitmen bersifat individual merupakan sikap atau perilaku yang dimiliki setiap individu. Sedangkan

komitmen setiap individu terhadap organisasional di masa dia bekerja dapat dikatakan sebagai komitmen organisasional. Komitmen pegawai terhadap organisasi tempat mereka bekerja sangatlah menentukan organisasi itu dalam mencapai tujuannya. Sehingga tidak jarang, orang diangkat untuk menduduki jabatan tertentu pastilah mereka mempunyai komitmen atau loyalitas yang tinggi terhadap organisasi. Tanpa adanya komitmen yang tinggi yang dimiliki oleh pegawai, maka tidak akan ada kinerja yang dihasilkan oleh pegawai tersebut.

Robbins mendefinisikan komitmen sebagai orientasi karyawan terhadap organisasi sebagai bentuk identifikasi loyalitas mereka dan keterlibatan mereka di dalam organisasi. Ivancevich, Konopaske, dan Matteson menyatakan bahwa komitmen adalah perasaan identifikasi, pelibatan dan loyalitas dinyatakan oleh pegawai terhadap lembaga/perusahaan. Dengan demikian, komitmen menyangkut tiga sifat: (a) perasaan identifikasi dengan tujuan organisasi, (b) perasaan terlibat dalam tugas organisasi, dan (c) perasaan loyal pada organisasi (Ivancevich, John M., Robert Konopaske, dan Michael T. Matteson: 2008, 184).

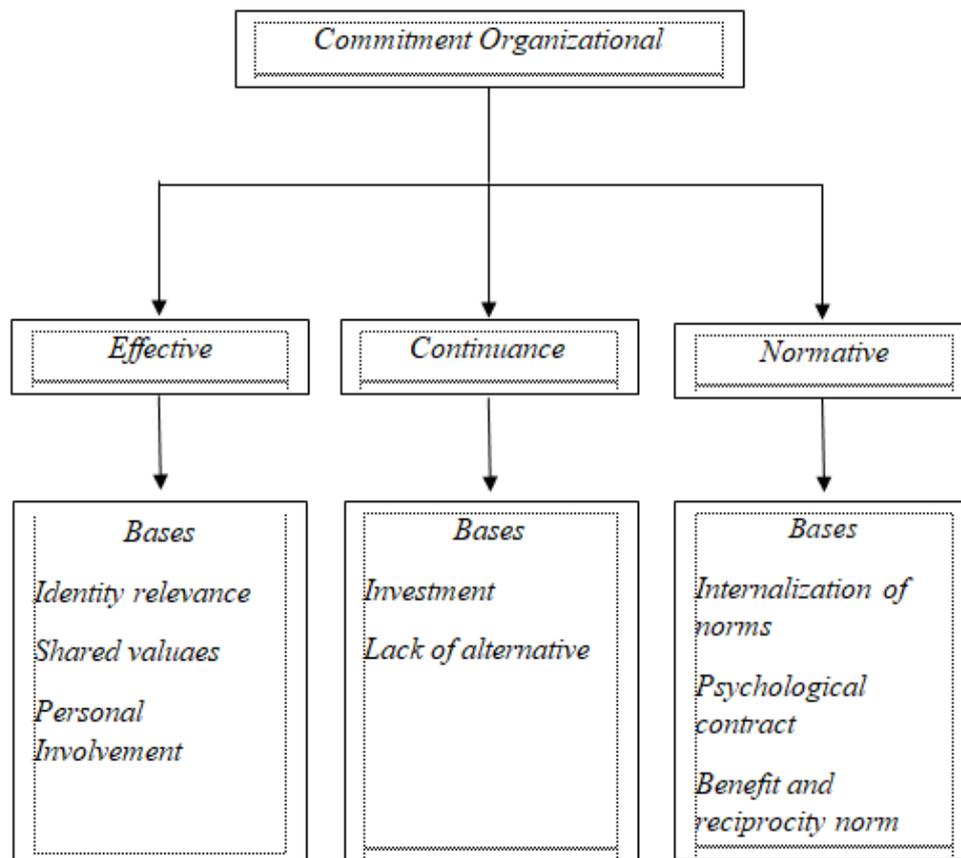
Komitmen memiliki sifat yang multidimensi, oleh karena itu komitmen memiliki beberapa pendekatan yang dapat mengembangkan alat ukur untuk mengukur komitmen pegawai/karyawan. Pendekatan dikelompokkan menjadi tiga pendekatan, yaitu :

- a. Pendekatan berdasarkan sikap (*attitudinal approach*). Komitmen menurut pendekatan ini, menunjukkan pada permasalahan sikap keterlibatan dan sikap loyalitas anggota organisasi/pegawai terhadap tempatnya bekerja. Menurut pendekatan ini, komitmen dipandang sebagai suatu sikap keterkaitan kepada organisasi yang berperan penting terhadap pekerjaan tertentu dan perilaku yang terkait.
- b. Pendekatan perilaku (*behavioral approach*). Pendekatan perilaku (*behavioral commitment*) berhubungan dengan proses dimana individu telah terkait dengan organisasi tertentu. Komitmen individu tersebut telah terkait dengan organisasi tertentu. Komitmen individu tersebut ditunjukkan dengan adanya tindakan.
- c. Pendekatan Multidimensi (*the multidimensional approach*). Komitmen organisasional secara tradisional dipandang sebagai konstruk uni dimensi atau dimensi dimana komitmen organisasi didefinisikan sebagai

rasa identifikasi (kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi), keterlibatan (kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi), dan loyalitas (keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan yang dinyatakan oleh seorang pegawai terhadap organisasinya).

Meher dan Hersovitch menggambarkan ketiga bentuk komitmen organisasi dan faktor-faktor yang mendasarinya, yaitu :

Gambar *Organizational Commitment*



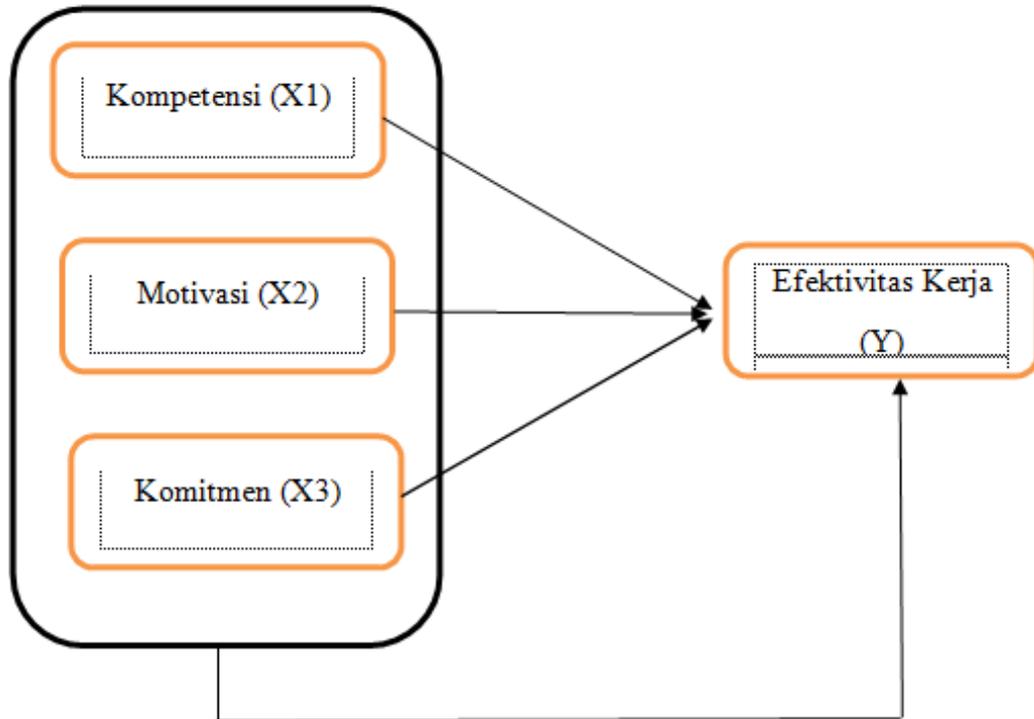
Dari ketiga pendekatan yang dikemukakan diatas, komitmen organisasi dapat diidentifikasi adanya beberapa faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya komitmen anggota pada organisasi dimana mereka berada. Faktor-faktor tersebut dapat dikelompokkan ke dalam faktor personal, faktor internal dan faktor eksternal organisasi.

- a. Faktor personal.
- b. Faktor internal organisasi.
- c. Faktor eksternal organisasi (Suparyadi: 2015, 454-456).

Kerangka Berpikir

Kerangka pemikiran merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah penting. Kerangka berpikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antar variabel yang akan diteliti. Jadi secara teoritis perlu dijelaskan hubungan antar variabel independen dan dependen.

Gambar Skema Kerangka Pemikiran



Dengan mengkaji hubungan antar variabel berdasarkan kerangka pemikiran maka hipotesis yang diuji adalah:

H₀₁ : Kompetensi berpengaruh negative terhadap efektivitas kerja

H_{a1} : Kompetensi berpengaruh positif terhadap efektivitas kerja

H₀₂ : Motivasi berpengaruh negative terhadap efektivitas kerja

H_{a2} : Motivasi berpengaruh positif terhadap efektivitas kerja

H₀₃ : Komitmen berpengaruh negative terhadap efektivitas kerja

H_{a3} : Komitmen berpengaruh positif terhadap efektivitas kerja

H₀₄: Adanya pengaruh negative kompetensi sdm, motivasi dan komitmen terhadap efektivitas kerja

H₀₄: Ada pengaruh positif kompetensi sdm, motivasi dan komitmen terhadap efektivitas kerja

Metodologi Penelitian

Metodologi penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif yang menggunakan model pendekatan PLS (Partial Least Square). Data dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dari pemberian angket kepada 85 Pendamping Program Keluarga Harapan Kab. Deli Serdang. Dengan menggunakan skala *likert* untuk memberikan skor kepada masing-masing variabel kompetensi, motivasi, komitmen dan efektivitas kerja.

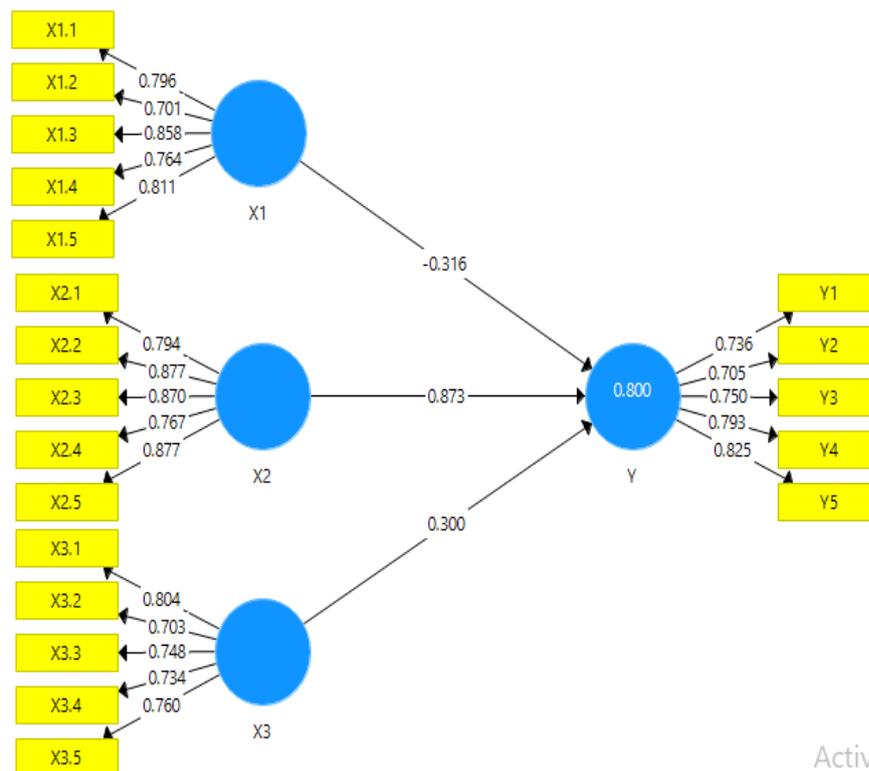
Pembahasan

1. Analisis Model Pengukuran (Outer Model)

Model pengukuran ini digunakan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan hubungan antara variabel laten (konstruk) dengan indikatornya menguji validitas konstruk dan reabilitas instrument.

1) Outer Loading

Gambar Outer Loading



Activate
Go to Setti

Tabel *outer loading* diatas berfungsi untuk melihat validitas dari pada item yang menjadi indikator terhadap variabelnya. Jika nilai *outer loading*nya atau faktor loadingnya melebihi 0,7 maka item yang menjadi indikator tersebut dianggap mampu menjelaskan variabelnya dan begitu pun sebaliknya jika nilai *outer loading*nya lebih kecil dari pada 0.7 yang merupakan standartnya maka item

yang menjadi indikator tersebut dianggap tidak mampu menjelaskan variabelnya dan harus segera dikeluarkan atau dibuang dan diolah kembali. Pada gambar diatas dapat dilihat bahwa nilai *outer loading* masing-masing item yang menjadi indikator dalam penelitian ini memiliki nilai *outer loading* yang melebihi 0.7 yang menjelaskan bahwa semua item yang menjadi indikator dalam penelitian ini adalah valid dan layak menjadi alat ukur masing-masing variabel karena mampu menjelaskan variabelnya masing masing.

2) Validitas dan Reabilitas Konstruk

Validitas dan reabilitas konstruk (*Construct reliability and validity*) merupakan pengujian untuk mengukur dan mengetahui sejauh mana kehandalan suatu konstruk pada suatu penelitian.

Variabel	Tabel Validitas dan Reliabilitas Konstruk			
	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Rho_A</i>	<i>Composite Reliability</i>	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>
Kompetensi	0,821	0.825	0.874	0.583
Motivasi	0,864	0.864	0.865	0.563
Komitmen	0,892	0.892	0.891	0.621
Efektivitas Kerja	0,895	0.895	0.922	0.703

Tabel diatas menunjukkan kriteria validitas dan reabilitas yang baik karena telah memenuhi kriteria dan persyaratan dalam pengujian validitas dan reliabilitas konstruk. Dengan demikian data yang telah disebarkan dapat dipercaya dan bisa digunakan sebagai data untuk menjawab pertanyaan penelitian karena telah memenuhi kategori seagai berikut :

1. *Cronbach Alpha* > 0.7
2. *Rho_A* > 0.7
3. *Composite Reliability* > 0.7
4. *Average Variance Extracted* > 0.5

3) Diskriminant Validity

Discriminant validity nilai ini merupakan nilai cross loading faktor yang berguna untuk mengetahui apakah konstruk memiliki diskriminan yang memadai yaitu dengan cara melihat kuadrat AVE < 0,90 maka suatu konstruk memiliki validitas diskriminan yang baik.

Tabel Diskriminat Validity

Variabel	Kompetensi	Motivasi	Komitmen	Efektivitas Kerja
Kompetensi	0.788			
Motivasi	0.166	0.838		
Komitmen	0.893	0.207	0.750	
Efektivitas Kerja	0.097	0.883	0.198	0.763

Berdasarkan tabel diatas nilai cross loading pada tiap-tiap indikator masing-masing variabel X1 (Kompetensi), X2 (Motivasi), X3 (Komitmen), Dan Y (Efektivitas kerja) menunjukkan lebih tinggi dari pada indikator lainnya dan dapat disimpulkan bahwa korelasi nilai setiap konstruk lebih tinggi dari pada indikator lainnya.

2. Analisis Model Sruktural (Inner Model)

Model struktural atau inner model merupakan model analisis data yang mendeskripsikan hubungan antar variabel laten (konstruk) yakni eksogen dan endogen serta hubungan diantaranya dapat diinterpretasikan sebagaimana berikut:

a. Koefisien Jalur (*Path Coefficient*)

Tabel *Path Coefficient*

	Kompetensi	Motivasi	Komitmen	Efektivitas kerja
Kompetensi				- 0,316
Motivasi				0,873
Komitmen				0,300
Efektivitas Kerja				

Berdasarkan tabel diatas dapat menjelaskan bahwa variabel X1 (kompetensi) memiliki nilai koefisien jalur negatif sebesar -0.316 maka pengaruh variabel X1 (kompetensi) terhadap variabel endogen Y (efektivitas kerja) adalah berlawanan arah, jika nilai variabel eksogen X1 (kompetensi) meningkat maka

variabel endogen Y (efektivitas kerja) menurun dan sebaliknya. Selanjutnya tabel menunjukkan bahwa variabel X2 (motivasi) memiliki nilai koefisien jalur positif sebesar 0,873 bahwasanya pengaruh variabel eksogen X2 (motivasi) terhadap variabel endogen Y (efektivitas kerja) adalah searah, jika nilai variabel Motivasi meningkat/naik, maka variabel efektivitas kerja juga meningkat/naik dan tabel juga menunjukkan bahwa variabel X3 (komitmen) memiliki nilai koefisien jalur positif sebesar 0,300 maka jika pengaruh variabel eksogen X3 (komitmen) terhadap variabel endogen Y (efektivitas kerja) adalah searah, jika nilai variabel komitmen meningkat/naik, maka variabel efektivitas kerja juga meningkat/naik.

b. R-Square

Variabel	R Square	R Square Adjusted
Y	0.800	0.793

Tabel diatas menjelaskan bahwa R-Square Adjusted model jalur dalam penelitian ini = 0.793. artinya kemampuan variabel X1 (Kompetensi), variabel X2 (Motivasi), dan variabel X3 (Komitmen), dalam menjelaskan variabel Y (Efektivitas Kerja) adalah 79.3%. Dengan demikian model tergolong Subtansial (kuat).

c. F-Square

Variabel	Efektivitas Kerja
Kompetensi	0.101
Motivasi	3.649
Komitmen	0.090

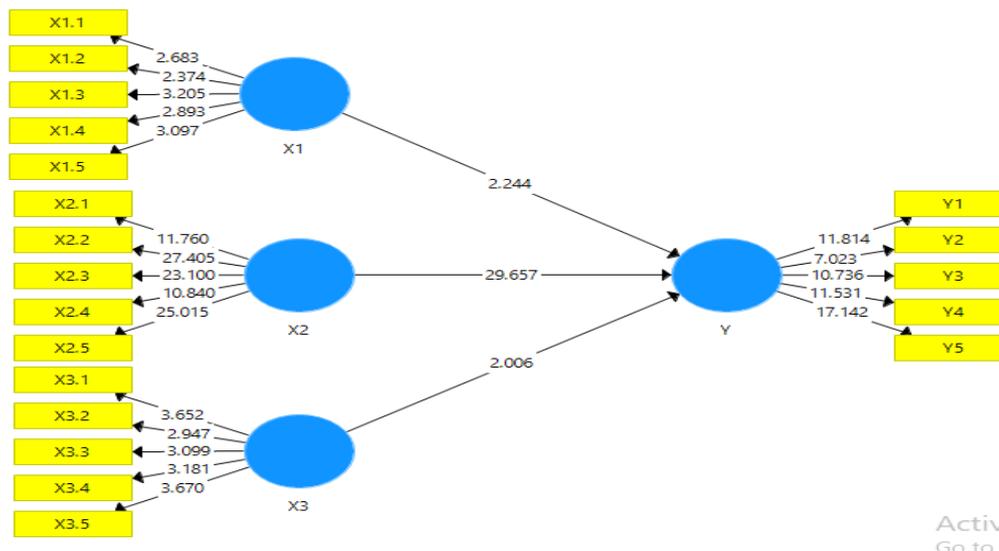
Berdasarkan nilai F-Square pada tabel diatas dapat disimpulkan bahwa pengaruh dari variabel-variabel eksogen yaitu, variabel kompetensi, variabel motivasi, variabel komitmen terhadap variabel efektivitas kerja sebagai variabel endogen memiliki kriteria sebagai berikut:

- a. Kompetensi → Efektivitas Kerja = 0.101 (sedang)
- b. Motivasi → Efektivitas Kerja = 3,649 (kuat)
- c. Komitmen → Efektivitas Kerja = 0.090 (rendah)

d. Pengujian Hipotesis Menggunakan *Direct Effect*

Tahapan selanjutnya uji hipotesis menggunakan *direct effect* berguna untuk menguji hipotesis pengaruh langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen). Adapun hasil pengujian hipotesis menggunakan *direct efect* adalah sebagai berikut:

Gambar 4.11
Hasil Bootstrapping Pengaruh Langsung Eksogen Terhadap Endogen



Berdasarkan gambar diatas dapat dilihat bahwa variabel kompetensi memiliki pengaruh langsung terhadap variabel efektivitas kerja ($t = 2.247$; $p < 0.05$). Selanjutnya peran variabel motivasi juga memiliki pengaruh langsung terhadap variabel Efektivitas kerja ($t = 29.189$; $p < 0.05$), dan variabel komitmen memiliki pengaruh langsung terhadap variabel efektivitas kerja ($t = 2.012$; $p < 0.05$). Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel eksogen memiliki pengaruh secara langsung terhadap variabel endogen.

Tabel Koefisien Jalur (*Path Coefficient*) Setelah Bootstrapping

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standart Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P –Values
X1 → Y	-0,316	-0,185	0,141	2,247	0,025
X2 → Y	0,873	0,879	0,030	29,189	0,000
X3 → Y	0,300	0,182	0,149	2,012	0,044

Berdasarkan tabel diatas dapat diinterpretasikan bahwa nilai koefisien jalur dan nilai probabilitas/ signifikansi (p-value) masing- masing variabel eksogen terhadap endogen sebagai berikut:

- 1) Pengaruh variabel kompetensi (X1) terhadap variabel efektivitas kerja (Y) menghasilkan nilai koefisien jalur pada kolom sampel asli dengan nilai = - 0,316 dan nilai P-Values = 0.025 (<0.05) yaitu menunjukkan pengaruh yang negatif dan signifikan. Artinya kompetensi berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap efektivitas kerja atau dapat diinterpretasikan bahwa efektivitas kerja pendamping PKH akan meningkat apabila kompetensi pendamping menurun hal ini dapat disebabkan tidak liniernya antara keahlian dan bidang pekerjaannya.
- 2) Pengaruh variabel Motivasi (X2) terhadap variabel efektivitas kerja (Y) menghasilkan nilai koefisien jalur pada kolom sampel asli = 0.873 dan nilai P-Values = 0.000 (< 0.05) yaitu menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan. Artinya motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja atau dapat diinterpretasikan bahwa efektivitas kerja pendamping PKH akan meningkat apabila pendamping dapat memberikan motivasi yang baik pada peserta .
- 3) Pengaruh variabel komitmen (X3) terhadap variabel efektivitas kerja (Y) menghasilkan nilai koefisien jalur pada kolom sampel asli = 0,300 dan nilai P-Values = 0.044 (< 0.05) yaitu menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan. Artinya komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja atau dapat diinterpretasikan bahwa efektivitas kerja pendamping PKH akan meningkat apabila pendamping memiliki komitmen penuh dalam pelaksanaan pekerjaannya.

Adapun pengaruh Secara bersama-sama keseluruhan /simultan variabel bebas terhadap variabel terikat dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

Tabel R-Square Setelah Bootstrapping

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standart Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P –Values
Y	0,800	0,808	0,040	19.908	0,000

Bedasarkan tabel diatas menjelaskan bahwa dari sampel asli terdapat nilai sebesar 0.800 atau 80% dan nilai *P-Value* sebesar 0.000 (< 0.05), dapat diinterpretasikan bahwa sebesar 80% dari 100% secara keseluruhan kompetensi, motivasi dan komitmen sebagai variabel bebas dalam penelitian ini mempengaruhi variabel endogen (efektivitas kerja) dan sisanya 20% dipengaruhi oleh variabel lain diluar dari penelitian ini.

Kesimpulan

Terdapat pengaruh negatif dan signifikan kompetensi sumber daya manusia terhadap efektivitas kerja pendamping program keluarga harapan Kab. Deli Serdang dan juga terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap efektivitas kerja pendamping program keluarga harapan Kab. Deli Serdang.

Terdapat pengaruh positif dan signifikan komitmen terhadap efektivitas kerja pendamping program keluarga harapan Kab. Deli Serdang. Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan seluruh variabel eksogen yaitu kompetensi, motivasi dan komitmen terhadap variabel endogen efektivitas kerja pendamping program keluarga harapan Kab. Deli Serdang yang merupakan pengaruh dengan kategori substansial (kuat).

Daftar Pustaka

- Busro, Muhammad. 2018 *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Prenada Media Group.
- Darmadi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Kepala Sekolah;Melejitkan Produktivitas Kerja Kepala Sekolah dan Faktor-faktor yang Mempengaruhi*, Yogyakarta : Deepublish.
- Edi, Sutrisno, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana.
- Erawati, Muhammad Darwis dan Muh. Nasrullah. 2017. “Efektivitas Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Pallangga Kabupaten Gowa,” dalam *Jurnal Office*, Vol. 3, No.1.
- Gie, The Liang. 2007. *Administrasi Perkantoran Modern*, Yogyakarta: Liberti.
- Handoko, T. Hani. 1997. *Manajemen*, Yogyakarta: BPFE.
- Ivancevich, John M., Robert Konopaske, dan Michael T. Mattesson, 2008. *Organizational Behavior and Management*, (New York : MrcGraw-Hill.
- Kementerian Sosial RI, 2016. *Program Keluarga Harapan*.
- Pramadhika, Ananto. “Motivasi Kerja Dalam Islam,” dalam *Jurnal Motivasi Kerja*, September

- Richard M Steers. 1985. *Efektivitas Organisasi*, Jakarta: Erlangga.
- Siswanto, Bejo 1989. *Manajemen Tenaga Kerja*, Bandung: Sinar Beru.
- Suparyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*, Yogyakarta: ANDI.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Kencana, cet.1.
- Terry, George. 1996. *Prinsip-Prinsip Manajemen*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja*, (Jakarta : PT RajaGrafindo Persada, cet. 4.
- www.deliserdangkab.bps.go.id