

e-JKPP

Jurnal Kebijakan & Pelayanan Publik

ISSN : 2443-1214

Analisis Implementasi Kebijakan Polda Lampung Dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia (Studi Pada Markas Polisi Daerah Lampung)

Ahmad Mofian

Pengaruh Motivasi Dan Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pendamping Program Keluarga Harapan Kementerian Sosial Kabupaten Lampung Timur

Dwi Wijayanto

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional Dan Kapasitas 3. Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Lampung

Karyawati

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Daerah Provinsi Lampung

Nurdiansyah

Peranan Etika Aparatur Sipil Negara Dalam Pelayanan Publik Pada Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil (Disdukcapil) Kota Bandar Lampung

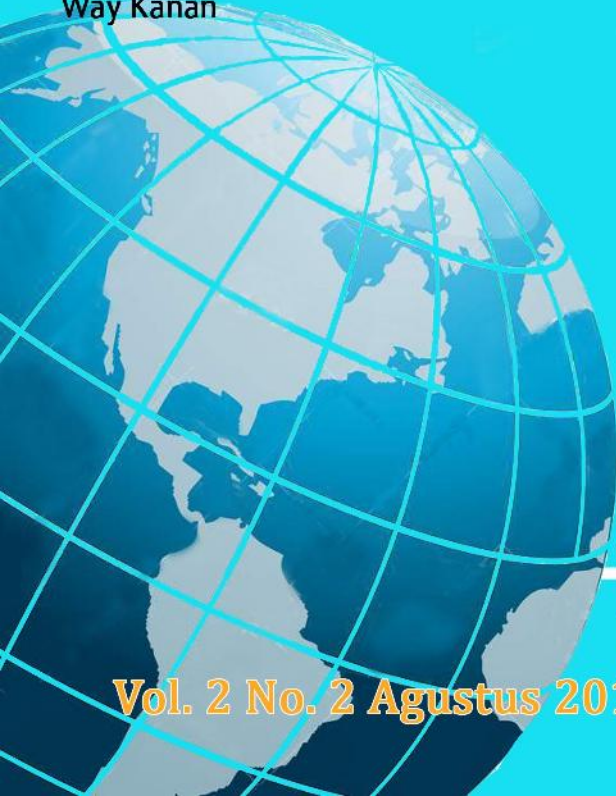
Refly Setiawan

Strategi Kedisiplinan Guru Dan Tenaga Administrasi Dalam Meningkatkan Prestasi Peserta Didik (Studi Pada SMAN 1 Baradatu Kabupaten Way Kanan)

Sutamto

Pengaruh Implementasi Penggunaan Dana Bantuan Operasional Sekolah (BOS) Terhadap Kualitas Pendidikan Di Sman 1 Blambangan Umpu Kabupaten Way Kanan

Winingsih



e-JKPP

Jurnal Kebijakan & Pelayanan Publik

Vol. 2 No. 2 Agustus 2016

Pembina

Dr. Ir. M. Yusuf S. Barusman, MBA

Penanggung Jawab

Dr. Yadi Lustiadi, M.Si

Ketua Penyunting

Dr. Malik, M.Si

Penyunting Ahli

Prof. Dr. Yulianto, M.Si (FISIP-UNILA)

Dr. Akhmad Suharyo, M.Si (FISIP-UBL)

Dr. Nur Efendi, M.Si (FISIP-UNILA)

Dr. Jamal, M.Si (FISIP-UHO)

Penyunting Pelaksana

Refly Setiawan, S.A.P., M.Si

Vida Yunia Cancer, S.A.N

Tata Usaha

Winda, SE

Penerbit

Universitas Bandar Lampung

Program Pascasarjana Magister Ilmu Administrasi

Alamat Redaksi

Program Pascasarjana Magister Ilmu Administrasi

Kampus B Jln. Z.A. Pagar Alam No. 89 Labuhan Ratu – Bandar Lampung 35142

Telp: (0721) 789825, Fax: (0721) 770261, E-mail: Pascasarjana@ubl.ac.id

e-JKPP

Jurnal Kebijakan & Pelayanan Publik

Vol. 2 No. 2 Agustus 2016

DAFTAR ISI

Analisis Implementasi Kebijakan Polda Lampung Dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia (Studi Pada Markas Polisi Daerah Lampung)	1-11
Ahmad Mofian	
Pengaruh Motivasi Dan Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pendamping Program Keluarga Harapan Kementerian Sosial Kabupaten Lampung Timur	12-18
Dwi Wijayanto	
Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional Dan Kapasitas Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Lampung	19-30
Karyawati	
Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Daerah Provinsi Lampung)	31-45
Nurdiansyah	
Peranan Etika Aparatur Sipil Negara Dalam Pelayanan Publik Pada Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil (Disdukcapil) Kota Bandar Lampung	46-57
Refly Setiawan	
Strategi Kedisiplinan Guru Dan Tenaga Administrasi Dalam Meningkatkan Prestasi Peserta Didik (Studi Pada SMAN 1 Baradatu Kabupaten Way Kanan)	58-69
Sutamto	
Pengaruh Implementasi Penggunaan Dana Bantuan Operasional Sekolah (BOS) Terhadap Kualitas Pendidikan Di Sman 1 Blambangan Umpu Kabupaten Way Kanan	70-82
Winingsih	

**PENGARUH MOTIVASI DAN KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA
TERHADAP KINERJA PENDAMPING PROGRAM KELUARGA HARAPAN
KEMENTERIAN SOSIAL KABUPATEN LAMPUNG TIMUR**

Oleh

DWI WIJAYANTO, MAHASISWA MAGISTER ILMU ADMINISTRASI
PROGRAM PASCASARJANA UNIVERSITAS BANDAR LAMPUNG

ABSTRACT

Achievement of organizational goals is influenced by its employees. Employees should be given the motivation to work more diligently in order to produce a performance that is consistent with the objectives of the organization. Besides motivation, human resources plays a very important in an organization. For that I am keen to take the title Motivation Influence of Human Resources and Quality Companion Program Performance Against Family Hope Ministry of Social Affairs in East Lampung regency.

Methods of data collection in this study using observations, questionnaires and documentation. Data analysis techniques in this study using a qualitative analysis performed using the analysis tables while quantitative analysis is based on primary data obtained from questionnaires to the respondent, then the result of the respondents' answers are calculated by linear regression formula.

Based on the research is known that a significant effect Motivation Performance Against Companion Social Ministry of the Family Hope Program In East Lampung regency. Quality Human Resources Assistants have a significant effect on Performance of Social Ministry of the Family Hope Program In East Lampung regency. Motivation and Quality of Human Resources Assistants have a significant effect on Performance of Social Ministry of the Family Hope Program In East Lampung regency. The amount of influence motivation and quality of human resources to employee performance is 70.1%.

Keywords: Motivation, Human Resources, employee performance.

A. Pendahuluan

Undang - Undang Dasar 1945 pasal 34 ayat (1) menyebutkan bahwa " fakir miskin dan anak - anak terlantar dipelihara oleh negara " maka dalam melaksanakan tugasnya tersebut, pemerintah Republik Indonesia dalam hal ini secara khusus ditangani oleh Kementerian Sosial Republik Indonesia terus berusaha menciptakan berbagai program perlindungan sosial untuk memenuhi tanggungjawabnya tersebut. Salah satu program perlindungan sosial yang menjadi program unggulan dan dianggap memberikan dampak positif secara langsung maupun jangka panjang adalah Program Keluarga Harapan (PKH).

Pendamping Program Keluarga Harapan (PKH), merupakan pegawai lapangan yang menjadi ujung tombak

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

Namun dalam perjalanannya, semenjak dilaksanakannya PKH secara resmi di Lampung Timur pada agustus 2014 hingga maret 2016 saat ini, kinerja

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

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, dapat dirumuskan beberapa permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah Motivasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Pendamping Program Keluarga Harapan Kementerian Sosial di Kabupaten Lampung Timur ?
2. Apakah Kualitas Sumber Daya Manusia Berpengaruh Terhadap Kinerja Pendamping Program Keluarga Harapan Kementerian Sosial di Kabupaten Lampung Timur ?
3. Apakah Motivasi dan Kualitas Sumber Daya Manusia Berpengaruh Terhadap Kinerja Pendamping Program Keluarga Harapan Kementerian Sosial di Kabupaten Lampung Timur ?.

Adapun tujuan dari penulisan ini adalah untuk menganalisis dan mengetahui:

1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pendamping Program Keluarga

Harapan Kementerian Sosial di Kabupaten Lampung Timur.

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

B. Kajian Teori

Teori Motivasi

Berikut ini adalah pengertian motivasi menurut beberapa ahli, Malik dan Lustiadi (2015:127), motivasi adalah keseluruhan proses pemberian motif bekerja kepada para bawahan sedemikian rupa, sehingga mereka bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisien dan ekonomis.

Dalam rangka meningkatkan motivasi, ada beberapa faktor yang harus diperhatikan yang mempengaruhi motivasi seorang pegawai, dan untuk mengetahui lebih detil faktor - faktor tersebut ada beberapa teori yang bisa digunakan untuk melakukan pendekatan, diantaranya ialah teori dari Sobur (2003:274), yang menggolongkan kebutuhan manusia pada lima tingkat kebutuhan (*five hierarchy of needs*). Kelima tingkat kebutuhan itu ialah berikut ini.

1. Kebutuhan fisiologis (*physiological needs*), yang meliputi kebutuhan dasar yaitu seperti kebutuhan makanan, minuman, tempat berteduh, seks, tidur, dan oksigen.
2. Kebutuhan akan rasa aman (*safety needs*), yang meliputi kebutuhan keamanan jiwa dan kebutuhan keamanan harta.
3. Kebutuhan cinta dan memiliki - dimiliki (*belongingness and love needs*), seperti pertemanan, keluarga, dan organisasi.
4. Kebutuhan penghargaan (*esteem needs*), yang meliputi dua hal, pertama

yakni penghargaan yang didasarkan atas respek terhadap kemampuan, kemandirian, dan perwujudan kita sendiri. Kedua, penghargaan yang didasarkan atas penilaian orang lain, penghargaan ini dapat dilihat dengan baik dalam usaha untuk mengapresiasi diri dan mempertahankan status.

5. Kebutuhan aktualisasi diri (*self actualization needs*), yang meliputi hasrat untuk menjadi diri sepenuh kemampuannya sendiri, menjadi apa saja menurut kemampuannya.

Teori ini, mengungkapkan bahwa setiap manusia akan termotivasi melakukan sesuatu untuk memenuhi kebutuhan dasarnya terlebih dahulu, yaitu dari hierarki paling dasar kemudian terus meningkat pada hierarki kebutuhan di tingkat berikutnya bila kebutuhan dasarnya sudah terpenuhi dan akan begitu seterusnya hingga mencapai puncak kebutuhan tertinggi. Sehingga dengan menggunakan pendekatan teori ini diharapkan akan mempermudah penulis untuk mengkaji berbagai macam fakta dan data yang ditemukan dan dikumpulkan selama proses penelitian ini.

Sumber Daya Manusia

Fathoni (2006:11) menjelaskan bahwa, sumber daya manusia sering disebut sebagai Human Resource, tenaga atau kekuatan manusia (energi atau power).

Sementara itu secara alami dalam diri manusia telah dibekali berupa potensi serta daya yang dapat dibangun dan dikembangkan. Adapun daya dan potensi manusia tersebut meliputi :

1. Daya tubuh yang memungkinkan manusia memiliki keterampilan dan kemampuan secara teknis.
2. Daya moral yang memungkinkan manusia memiliki kemampuan moral, etika, dan estetika untuk berimajinasi dan merasakan kebesaran illahi.

3. Daya akal yang memungkinkan manusia memiliki kemampuan untuk mengembangkan ilmu dan teknologi.
4. Daya hidup yang memungkinkan manusia memiliki kemampuan untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan, mempertahankan hidup, dan menghadapi tantangan. (Munir dan Ilaihi, 2009:188).

Masih menurut Munir dan Ilaihi (2009:190), ada beberapa rumusan parameter dalam menyiapkan sumber daya manusia yang produktif, yaitu :

1. Peningkatan kualitas iman dan takwa
2. Peningkatan kualitas hidup
3. Peningkatan kualitas kerja
4. Peningkatan kualitas karya
5. Peningkatan kualitas pikir

Kinerja

Supardi (2014:45), menjelaskan bahwa kinerja merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk melaksanakan, menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah di tetapkan. Secara umum kinerja selalu berkaitan dengan kualitas maupun kuantitas seseorang atau karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, dan untuk mengetahui lebih jelas tentang hal - hal yang berkaitan dengan kinerja tersebut maka harus diketahui dan dirinci dengan jelas indikator - indikator yang berkaitan dengannya.

Supardi (2014:46) menyatakan bahwa secara individual, kinerja seseorang ditentukan oleh beberapa bidang sebagai berikut:

- (1) kemampuan (*ability*), (2) komitmen (*commitment*), (3) umpan balik (*feedback*), (4) kompleksitas tugas (*task complexity*), (5) kondisi yang menghambat (*situational constraint*), (6) tantangan (*challenge*), (7) tujuan (*goal*), (8) fasilitas, keakuratan dirinya (*self-efficacy*), (9) arah (*direction*), usaha (*effort*), (10) daya tahan/ketekunan (*persistence*), (11) strategi khusus dalam menghadapi tugas (*task specific strategies*).

C. Metode Penelitian

Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu (Sugiyono, 2013: 24).

Dengan memahami pendekatan teori tersebut, maka dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan bentuk survey. Yaitu metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2013: 35-36).

Peneliti menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan bentuk survey karena dianggap paling sesuai dengan tema penelitian ini, dan karena adanya keterbatasan waktu dan materi sehingga metode kuantitatif dengan bentuk survey dianggap paling tepat karena metode kuantitatif tidak terlalu banyak menghabiskan waktu bila dibandingkan dengan metode kualitatif. Setelah menentukan jenis hipotesis dan jenis data yang digunakan, maka peneliti memutuskan untuk menggunakan korelasi *regresi linear* berganda untuk melakukan analisis data dalam penelitian ini.

Sedangkan populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pendamping PKH di Kabupaten Lampung Timur yang berjumlah total 110 orang pendamping.

D. Pembahasan

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

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

- 1) Kebutuhan fisiologis
- 2) Kebutuhan akan rasa aman
- 3) Kebutuhan cinta dan memiliki - dimiliki
- 4) Kebutuhan penghargaan
- 5) Kebutuhan aktualisasi diri

Jika Unit Pelaksana Program Keluarga Harapan Kabupaten Lampung Timur mampu memenuhi kebutuhan - kebutuhan tersebut dengan baik, minimal kinerja Pendamping Program Keluarga Harapan akan tetap terjaga ditingkat yang baik atau bahkan mampu meningkatkan ketingkat terbaiknya.

Jika selama ini insentif yang diberikan kepada para pendamping masih terlalu kecil, sudah saatnya bagi Unit Pelaksana Program Keluarga Harapan (UPPKH) Kabupaten Lampung Timur untuk meningkatkan insentif tersebut agar motivasi dari para pendamping bisa lebih meningkat lagi dan akhirnya kinerja pendamping PKH akan ikut meningkat pula.

Begitu juga dengan hasil perhitungan data kualitas SDM pendamping PKH, menunjukkan hasil signifikan antara kualitas SDM dengan kinerja adalah $(Sig) = 0,00$ yang nilainya jauh lebih kecil dibandingkan dengan taraf signifikan yang dikehendaki yaitu sebesar $< = 5\%$ (0,05) yang berarti Hipotesis diterima. Dengan demikian hipotesis dapat dinyatakan "Kualitas Sumber Daya Manusia Berpengaruh Terhadap Kinerja Pendamping Program Keluarga Harapan di Kabupaten Lampung Timur dapat diterima kebenarannya. Dengan demikian, dapat

diketahui bahwa selama ini meskipun kinerja pendamping PKH terkesan sangat rendah tetapi ternyata Kualitas SDM pendamping PKH yang berpendidikan D3 hingga S2 mampu mempengaruhi kinerja pendamping sehingga tidak menurun ketingkat yang sangat buruk. Sehingga kedepannya diharapkan Unit Pelaksana Program Keluarga Harapan (UPPKH) Kabupaten Lampung Timur mampu untuk terus menjaga dan meningkatkan kualitas SDM pendamping PKH seperti yang telah dikemukakan oleh Munir dan Ilaihi (2009: 190), yang meliputi:

1. kualitas iman dan takwa
2. kualitas hidup
3. kualitas kerja
4. kualitas karya
5. kualitas pikir

Jika kualitas SDM pendamping PKH tersebut mampu dijaga dan ditingkatkan dengan baik, diharapkan kinerja pendamping PKH akan ikut meningkat pula. Karna telah diketahui dari data penelitian bahwa kedua variabel ini memiliki hubungan yang sangat kuat.

Berikutnya didapatkan Uji F yang digunakan untuk mengetahui apakah Motivasi dan SDM secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh signifikansinya adalah P (Sig) $0,00 < 0,05$ yang berarti hipotesis yang menyatakan bahwa "Motivasi dan Kualitas Sumber Daya Manusia Berpengaruh Terhadap Kinerja Pendamping Program Keluarga Harapan Kementerian Sosial di Kabupaten Lampung Timur dapat diterima kebenarannya. Hasil uji ini semakin menekankan bahwa Unit Pelaksana Program Keluarga Harapan (UPPKH) Kabupaten Lampung Timur untuk bisa terus meningkatkan motivasi dan kualitas sumber daya manusia pendamping PKH secara bersamaan sehingga mampu memberikan hasil yang signifikan terhadap peningkatan kinerja pendamping PKH kedepannya.

Karna bagaimanapun juga meskipun bukan satu - satunya hal yang

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

E. Kesimpulan dan Saran

Simpulan

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

1. Selama ini kinerja pendamping PKH terkesan masih rendah karna insentif yang diberikan oleh Unit Pelaksana Program Keluarga Harapan Kabupaten Lampung Timur belum terlalu besar sehingga motivasi dari pendamping PKH belum bisa meningkat dan hal ini secara otomatis berpengaruh pula terhadap kinerjanya. Karna hasil penelitian telah membuktikan bahwa motivasi sangat berpengaruh terhadap kinerja pendamping PKH.
2. Meskipun kinerja pendamping PKH masih rendah, tetapi selama ini Kualitas Sumber Daya Manusia yang dimiliki oleh pendamping PKH yang berpendidikan D3 hingga S2 mampu mempengaruhi dan menjaga kinerja pendamping PKH agar tidak sampai pada tingkat kinerja yang sangat buruk. Sehingga menjadi kewajiban bagi Unit Pelaksana Program Keluarga Harapan Kabupaten Lampung Timur untuk terus meningkatkan Kualitas Sumber Daya

Manusia tersebut bila ingin meningkatkan kinerja pendamping PKH.

3. Hasil penelitian telah membuktikan bahwa selama ini insentif yang masih kecil yang membuat kinerja pendamping belum maksimal, disisi lain kualitas sumber daya manusia yang dimiliki oleh pendamping yang berpendidikan D3 hingga S2 mampu menjaga kinerja itu agar tidak menurun ketingkat yang sangat buruk. Dengan demikian, secara bersama-sama kedua hal ini sangat berpengaruh terhadap kinerja pendamping PKH, untuk itu jika Unit Pelaksana Program Keluarga Harapan Kabupaten Lampung Timur ingin mendapatkan kinerja yang baik dari pendamping PKH maka Unit Pelaksana Program Keluarga Harapan Kabupaten Lampung Timur harus mampu untuk meningkatkan motivasi dan kualitas sumber daya manusia pendamping PKH terlebih dahulu.

Saran

Berdasarkan analisis dan pembahasan terdapat beberapa hal yang kondisinya belum baik atau belum optimal sehingga perlu direkomendasikan kepada Unit Pelaksana Program Keluarga Harapan di Kabupaten Lampung Timur dalam upaya peningkatan Kinerja sebagai berikut :

1. Hendaknya Unit Pelaksana Program Keluarga Harapan di Kabupaten Lampung Timur menambah insentif untuk pendamping PKH agar dapat meningkatkan motivasi pendamping dan mampu meningkatkan kinerjanya.
2. Unit Pelaksana Program Keluarga Harapan di Kabupaten Lampung Timur diharapkan mampu untuk terus meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang sudah dimiliki oleh pendamping agar terus bisa memacu kinerjanya menjadi lebih baik lagi dengan menjaga kualitas dari beberapa hal berikut ini :

- a. kualitas iman dan takwa
- b. kualitas hidup
- c. kualitas kerja
- d. kualitas karya
- e. kualitas pikir

3. Dalam setiap pengambilan keputusan yang berkaitan dengan kinerja pendamping PKH, hendaknya Unit Pelaksana Program Keluarga Harapan di Kabupaten Lampung Timur selalu memperhatikan hal - hal yang berkaitan dengan motivasi dan kualitas sumber daya manusia dari pendamping PKH, karna kedua hal ini memiliki hubungan yang sangat erat dan berpengaruh terhadap kinerja pendamping PKH.

DAFTAR PUSTAKA

- Djamarah, Syaiful Bahri. 2011. *Psikologi Belajar*. Jakarta: PT Rineka Cipta
- Fathoni, Abdurrahmat. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Malik dan Lustiadi, Yadi. 2015. *Pedoman Penulisan Tesis*. Lampung: Program Pasca sarjana Magister Ilmu Administrasi 2015.
- Munir, Muhamad & Ilaihi, Wahyu. 2009. *Manajemen Dakwah*. Jakarta. Kencana Prenada Media Group.
- Sangadji, Etta Mamang dan Sopiha. 2010. *Metodologi Penelitian - Pendekatan Praktis Dalam Penelitian*. Yogyakarta: C.V Andi Offset.
- Siregar, Syofian. 2013. *Statistik Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

- Sobur, Alex. 2003. *Psikologi Umum Dalam Lintasan Sejarah*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.
- 2013. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Supardi. 2014. *Kinerja Guru*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Usman, Mustofa., Warsono, dan Ruswandi, Rudi. 2009. *Statistika - Pengantar Teknik Analisis Data*. Bandung: Sinar Baru Algesindo Offset.
- Website/Dokumen:
- <https://rekrutmenpkh.kemsos.go.id>.
Diakses 23 Maret 2016
- Hermawan, Asep. 2015. *Bisnis Proses PKH. Materi rakor pendamping PKH. Lampung Timur*. Dinsosnakertrans.
- Berita acara laporan bulanan dan absen kehadiran rapat koordinasi bulanan. (2015). *Arsip data UPPKH Kabupaten Lampung Timur*. Lampung: Dinsosnakertrans.

ISSN : 2443-1214

e-JKPP

Jurnal Kebijakan & Pelayanan Publik

Vol. 2 No. 2 Agustus 2016

Diterbitkan Oleh :
Program Pascasarjana
Magister Ilmu Administrasi
Universitas Bandar Lampung

