

**PENGARUH KEPUASAN KERJA, KOMITMEN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA FASILITATOR PROGRAM NASIONAL PEMBERDAYAAN MASYARAKAT (PNPM) MANDIRI PEDESAAN DI KABUPATEN INDRAGIRI HILIR**

**Abdul Hakim<sup>1)</sup>  
Yohanas Oemar<sup>2)</sup>  
Marnis<sup>3)</sup>**

<sup>1)</sup>Mahasiswa program Pasca Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Riau

<sup>2)</sup>Dosen pascasarjana Fakultas Ekonomi Universitas Riau

<sup>3)</sup>Dosen pascasarjana Fakultas Ekonomi Universitas Riau

**Abstract.** *This study aims to determine the effect of variable job satisfaction, commitment to work, and working environment on the performance of the facilitator PNPM Rural in Indragiri Hilir. This research was conducted on the facilitator PNPM Rural in Indragiri Hilir of 60 people. In testing the hypothesis menggunakan statistical analysis using multiple linear regression analysis using SPSS analysis tools.*

*The results showed that the variable is independent (job satisfaction and job commitment) had no significant effect on the performance of the facilitator. Only variable working environment has a significant influence on the performance of the facilitator PNPM Rural in Indragiri Hilir.*

*The theoretical implications that can be derived from this research is the result of this study showed that facilitators work directly related to masyarakat the placement factor and maintain the condition of the surrounding community became noteworthy. Downstream conditions of the district are relatively safe indragiri be one contributing factor comfort in the work of facilitators. To produce optimal performance, it is recommended should the facilitator PNPM Rural in Indragiri Hilir equipped with good communication skills so that they can be accepted by all elements of society who become surrogate .*

**Keywords:** *satisfaction, commitment, environment, performance, facilitator, PNPM*

## **PENDAHULUAN**

### **Latar Belakang Masalah**

Program Nasional Pemberdayaan Masyarakat (PNPM) Mandiri Pedesaan merupakan program pembangunan yang bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan dan kesempatan kerja masyarakat miskin di pedesaan dengan mendorong kemandirian dalam pengambilan keputusan dan pengelolaan pembangunan. Program PNPM ini digerakkan oleh sejumlah tenaga kerja yang bertugas sebagai fasilitator masyarakat. Para fasilitator ini memiliki tugas memfasilitasi dan mengawal pelaksanaan PNPM Mandiri Pedesaan agar sesuai dengan ketentuan pelaksanaannya. Untuk itu, sebelum bertugas

dan juga sebelum dalam perjalanan tugasnya, fasilitator juga dibekali dengan pelatihan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan. Mereka juga diberikan gaji/tunjangan setiap bulannya sebagai imbalan atas kerja mereka yang boleh dikatakan memadai. Hal ini dimaksudkan supaya dapat memberikan kontribusi kinerja yang baik bagi tercapainya tujuan program PNPM Mandiri Pedesaan.

PNPM Mandiri Pedesaan sendiri sebenarnya merupakan salah satu bagian dari Program Nasional Pemberdayaan Masyarakat (PNPM) Mandiri yang telah dicanangkan Pemerintah Indonesia mulai tahun 2007. PNPM Mandiri Pedesaan adalah program untuk mempercepat

penanggulangan kemiskinan secara terpadu dan berkelanjutan. Pendekatan PNPM Mandiri Pedesaan 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.

Visi PNPM Mandiri Pedesaan adalah tercapainya kesejahteraan dan kemandirian masyarakat miskin pedesaan. Kesejahteraan berarti terpenuhinya kebutuhan dasar masyarakat. Kemandirian berarti mampu mengorganisir diri untuk memobilisasi sumber daya yang ada di lingkungannya, mampu mengakses sumber daya diluar lingkungannya, serta mengelola sumber daya tersebut untuk mengatasi masalah kemiskinan. Misi PNPM Mandiri Pedesaan adalah : (1) peningkatan kapasitas masyarakat dan kelembagaannya, (2) pelembagaan system pembangunan partisipatif; (3) pengefektifan fungsi dan peran pemerintahan lokal; (4) peningkatan kualitas dan kuantitas prasarana sarana sosial dasar dan ekonomi masyarakat; (5) pengembangan jaringan kemitraan dalam pembangunan.

Kegiatan yang akan dibiayai melalui dana BLM diutamakan untuk kegiatan yang memenuhi kriteria: (1) lebih bermanfaat bagi masyarakat miskin atau rumah tangga miskin; (2) berdampak langsung dalam peningkatan kesejahteraan; (3) dapat dikerjakan oleh masyarakat, didukung oleh sumber daya yang ada; dan (4) memiliki potensi berkembang dan berkelanjutan.

Masyarakat dan pemerintahan lokal dalam melaksanakan PNPM Mandiri Pedesaan mendapatkan

pendampingan dari fasilitator. Peran pendampingan ditujukan bagi penguatan atau peningkatan kapasitas masyarakat dan pemerintahan lokal dalam mengelola pembangunan secara mandiri di wilayahnya. Fasilitator yang akan mendampingi masyarakat dan pemerintahan lokal di setiap kecamatan disediakan Fasilitator Kecamatan, dan di setiap kabupaten disediakan Fasilitator Kabupaten.

Namun dari hasil penelitian yang di lakukan sebuah Tim Riset PNPM INFID di tentukan bahwa pelaksanaan PNPM tidak berdampak terhadap peningkatan keberdayaan dan kemandirian masyarakat khususnya masyarakat miskin ( Aditjondro dkk,2010 ). Walaupun perlu dilakukan studi secara mendalam terhadap hal ini, tetapi setidaknya hasil penelitian tersebut dapat memberikan gambaran bahwa PNPM Mandiri Pedesaan belum dapat dicapai sepenuhnya sebagaimana yang di harapkan. Belum tercapainya PNPM ini disebabkan karena kegiatan PNPM belum dijalankan dengan baik dan berkualitas.

Belum optimalnya pelaksanaan PNPM Mandiri Pedesaan juga terjadi di Kabupaten Indragiri Hilir Propinsi Riau. Berdasarkan hasil evaluasi yang di lakukan oleh Tim PNPM Mandiri Pedesaan Kabupaten Indragiri Hilir Propinsi Riau tahun 2010, 2011, 2012 dan 2013 sebagaimana di gambarkan pada tabel 1, di ketahui bahwa kualitas perencanaan, pelaksanaan, pengelolaan keuangan, pengelolaan dana bergulir, dan kegiatan pemanfaatan pemeliharaan dan pelestarian kegiatan PNPM Mandiri Pedesaan masih tergolong rendah (kategori cukup memadai). Bahkan terdapat kecenderungan yang menurun dimana hasil evaluasi pada tahun 2010, rata-rata hasil penelitian sebesar 69,46

tetapi pada tahun 2011 hanya sebesar 62,77. Ini memberikan gambaran bahwa pelaksanaan PNPM Mandiri Pedesaan masih berorientasi pada pelaksanaan program dan bukan pada hasil pemberdayaannya.

Keberhasilan sebuah kegiatan pendampingan untuk pemberdayaan masyarakat akan sangat ditentukan bagaimana fasilitator dapat menjalankan tugasnya dengan baik. Kenyataan menunjukkan terdapat kecenderungan melemahnya kesungguhan dan tanggung

jawab fasilitator PNPM Mandiri Pedesaan di Kabupaten Indragiri Hilir Provinsi Riau dalam melaksanakan tugasnya, yang jika dibiarkan dikhawatirkan akan merusak kinerja program PNPM Mandiri Pedesaan kedepan. Hal ini setidaknya ditunjukkan dari banyak fasilitator yang mengundurkan diri, indisipliner, dan melakukan pelanggaran terhadap kode etik fasilitator, sebagaimana yang di gambarkan pada tabel 1.

**Tabel 1. Jumlah Fasilitator Di PNPM Mandiri Pedesaan Kabupaten Indragiri Hilir Yang Mengundurkan Diri, Indisipliner, Dan Melakukan Pelanggaran Terhadap Kode Etik, Pada Tahun 2010 - Februari 2012**

No	Uraian	Fasilitator ( % )		
		Tahun 2010	Tahun 2011	Tahun 2012
1	Mengundurkan diri	4,46 %	12,50 %	14,31 %
2	Indisipliner	8,93 %	13,33 %	1,89 %
3	Melanggar Kode Etik	2,67 %	5,83 %	-

*Sumber : Data Induk Fasilitator PNPM Mandiri Pedesaan Kabupaten Indragiri Hilir Propinsi Riau 2010,2011, dan Feb 2012*

Dari tabel 1. dapat dilihat bahwa sepanjang tiga rentang waktu terakhir jumlah fasilitator yang mengundurkan diri, indisipliner dan melakukan pelanggaran kode etik fasilitator tergolong tinggi dan cenderung meningkat. Pada tahun 2010 terdapat sebanyak 4,46% fasilitator yang mengundurkan diri, kemudian meningkat di tahun 2011 sebesar 12,50%. Selama periode Januari 2012 – Februari 2012 saja fasilitator yang mengundurkan diri sudah mencapai 14,31 %. Jumlah fasilitator yang tidak disiplin pada tahun 2010 tercatat 8,93 %, yang kemudian meningkat di tahun 2011 menjadi 13,33 %. Sedangkan fasilitator yang melanggar kode etik pada tahun 2010 sebanyak 2,67%, yang kemudian meningkat menjadi 5,83% pada tahun 2012.

Bagaimana mungkin fasilitator dapat kinerja pendampingan terbaiknya dalam kondisi ketidakpuasan kerja, tidak ada komitmen yang di wujudkan dalam bentuk kesungguhan dan tanggung jawab, ataupun dalam kondisi suasana lingkungan kerja yang tidak nyaman dan tidak mendukung. Dalam konteks ini faktor kepuasan kerja, komitmen kerja, dan lingkungan kerja fasilitator sangat menentukan keberhasilan dalam menjalankan peran-peran pendampingan bervisi pemberdayaan, atau dengan kata lain kinerja fasilitator itu sendiri.

Beberapa hasil penelitian telah menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara komitmen dengan kinerja (Angle & Perry dalam Sopiah, 2008:167;Renyowijoyo , 2003; Bilmoneva, 2006; dan Ardiansyah, 2008).

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa permasalahan kinerja yang terjadi pada fasilitator PNPM Mandiri Pedesaan di Kabupaten Indragiri Hilir Propinsi Riau sebagaimana yang dijelaskan diatas d nilai berkaitan erat dengan faktor-faktor kepuasan kerja, komitmen kerja fasilitator serta dukungan dari lingkungan kerja fasilitator. Upaya-upaya perbaikan terhadap kinerja fasilitator tentunya dapat dilakukan melalui upaya peningkatan kepuasan kerja dan komitmen kerja fasilitator, serta perbaikan dukungan lingkungan kerja fasilitator dalam melaksanakan tugasnya. Peningkatan kepuasan kerja fasilitator tentunya akan dapat dilakukan apabila diketahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kepuasan kerja itu. Begitu juga dalam menentukan komitmen kepuasan kerja dan memperbaiki lingkungan kerja, maka harus diketahui terlebih dulu faktor apa saja yang mempengaruhi komitmen dan kerja lingkungannya.

#### **Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang sebagaimana yang dijelaskan diatas, peneliti membuat rumusan masalah yaitu bagaimana pengaruh kepuasan kerja, komitmen kerja, lingkungan kerja terhadap kinerja fasilitator PNPM Mandiri Pedesaan di Kabupaten Indragiri Hilir

#### **Tujuan Penelitian**

Berdasarkan pada rumusan permasalahan yang telah diuraikan diatas, maka tujuan penelitian adalah untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja, komitmen kerja, dan lingkungan kerja fasilitator terhadap kinerja fasilitator PNPM Mandiri Pedesaan di Kabupaten Indragiri Hilir .

#### **TELAAH PUSTAKA**

##### **1. Kinerja Sumber Daya Manusia Dalam Suatu Organisasi**

Menurut August W. Smith dalam Sedarmayanti (2009:50) menyatakan bahwa *performance* atau kinerja adalah “... *output drive from processes, human or other wise*”, jadi dikatakannya bahwa kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses. Maier dalam Sutrisno (2009:164) menjelaskan bahwa pada umumnya kinerja diberi batasan sebagai kesuksesan seseorang didalam melaksanakan suatu pekerjaan. Berdasarkan pendapat diatas, Sutrisno (2009:165) menyimpulkan bahwa kinerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja.

Bernardin dan Russell dalam Tobing (2009:33) yang mengemukakan bahwa “*Performance is the record of outcome produced on a specified job function or activity during a specified time perid*” (kinerja adalah catatan outcome yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama suatu periode waktu tertentu). Hal ini diperjelas lagi oleh Bowin dan Hervey dalam Tobing (2009:33) yang mengatakan “*Performance may be defined as the accomplishment of an employee or managerassigned duties and the outcomes produced on a job function or activity during specified time period*”. Schermerhorn dalam tobing (2009:33) juga mengemukakan bahwa “*Performance is formally defined asthe quantity and quality of task accomplishmentindividual, group, or organizational*”. Selanjutnya Simamora dalam Tobing (2009:33) mengemukakan bahwa”Kinerja karyawan (*employee performance*) adalah tingkat pada tahap

mana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan”.

Tika dalam Bramasari dan Agus (2008:129) mengemukakan bahwa ada 4 (empat) unsur-unsur yang terdapat dalam kinerja yaitu (1) hasil-hasil fungsi pekerjaan, (2) faktor-faktor yang berpengaruh terhadap prestasi karyawan, (3) pencapaian tujuan organisasi, dan (4) periode waktu tertentu.

Menurut Mathis dan Jackson (2006:113), ada tiga faktor utama yang mempengaruhi bagaimana individu yang ada bekerja. faktor – faktor tersebut adalah : (1) kemampuan individual untuk melakukan pekerjaan tersebut, (2) tingkat usaha yang dicurahkan, dan (3) dukungan organisasi yang diterima.

Menurut Wibowo (2009:101-104) terdapat tujuh indikator kinerja, dua diantaranya mempunyai peran sangat penting, yaitu tujuan dan motif. Kinerja ditentukan oleh tujuan yang hendak dicapai, dan untuk melakukannya diperlukan adanya motif. Selain itu, lima indikator lainnya adalah : dukungan sarana, kompetensi, peluang, standar, dan umpan balik.

## **2. Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Pekerjaannya**

Menurut Robbins (2001:139), kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Hal senada diungkapkan oleh Mathis dan Jackson (2006:121) yang mendefinisikan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang positif yang merupakan hasil dari evaluasi pengalaman kerja seseorang. Ketidakpuasan kerja muncul ketika harapan seseorang tidak terpenuhi.

Wexley dan Yukl dalam Wijayanti (2009:2) memberikan batasan tentang

kepuasan kerja, yaitu kepuasan kerja adalah apa yang dirasakan karyawan menyangkut pekerjaannya. Perasaan itu merupakan sikap umum (*generalized attitude*) seseorang terhadap pekerjaannya atas penilaiannya terhadap aspek-aspek pekerjaannya. Selanjutnya Greenberf dan Baron dalam Wibowo (2009:323) menggambarkan kepuasan kerja sebagai sikap positif atau negative yang dilakukan individual terhadap pekerjaan mereka. Sementara itu, Vecchio dalam Wibowo (2009:323) menggambarkan kepuasan kerja sebagai sikap positif atau negative yang dilakukan individual terhadap pekerjaan mereka. Sementara itu, Vecchio dalam Wibowo (2009:323) menyatakan kepuasan kerja sebagai pemikiran, perasaan, dan kecenderungan tindakan seseorang, yang merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaan. Hal serupa dikemukakan oleh Gibson dalam Wibowo (2009:323) yang menyatakan kepuasan kerja sebagai sikap yang dimiliki pekerja tentang pekerjaan mereka. Hal tersebut merupakan hasil dari persepsi mereka tentang pekerjaan. Kepuasan kerja merupakan respon efektif atau emosional terhadap berbagai segi pekerjaan seseorang (Kreitner dan Kinicki dalam Wibowo, 2009:324). Defenisi ini menunjukkan bahwa *Job Satisfaction* bukan merupakan konsep tunggal. Seseorang dapat relative puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya.

Kepuasan kerja itu sendiri dipengaruhi oleh banyak faktor. Beberapa peneliti berpendapat bahwa gaji merupakan faktor utama untuk mencapai kepuasan kerja. Pendapat tersebut tidak seluruhnya salah sebab dengan mendapatkan gaji pekerja akan dapat melangsungkan kehidupan sehari-

sehari. Tetapi kenyataannya gaji yang tinggi tidak selalu menjadi faktor utama untuk mencapai kepuasan kerja. Kenyataan lain banyak perusahaan telah memberikan gaji yang cukup tinggi tetapi masih banyak karyawan yang merasa tidak puas dan tidak senang dengan pekerjaannya. Menurut As'ad (2003:113), gaji hanya memberikan kepuasan sementara karena kepuasan terhadap gaji sangat dipengaruhi oleh kebutuhan dan nilai orang yang bersangkutan.

Hasil penelitian Muhaimin (2004:10) menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh kebutuhan, seberapa jauh kebutuhan tersebut telah terpenuhi atau belum terpenuhi. Sedangkan menurut Luthans (2006:243), terdapat tiga dimensi dalam kepuasan kerja yaitu :

- (1) Kepuasan kerja merupakan respons emosional terhadap situasi kerja, dengan demikian kepuasan kerja dapat dilihat dan dapat diduga.
- (2) Kepuasan kerja sering ditentukan menurut seberapa banyak hasil yang dicapai memenuhi atau melampaui harapan. Artinya jika organisasi mereka merasa bahwa mereka bekerja terlalu keras daripada yang lainnya, tetapi menerima penghargaan lebih sedikit, maka mereka mungkin akan memiliki sikap negative terhadap pekerjaan, pimpinan dan atau rekan kerja mereka, sehingga mereka tidak puas.
- (3) Kepuasan kerja mewakili beberapa sikap yang berhubungan.

Gilmer dalam Sopiah (2008:171) menjelaskan bahwa kepuasan kerja bisa dipengaruhi oleh banyak faktor, yaitu (1) promosi, (2) keamanan kerja, (3) gaji, (4) perusahaan dan manajemen (5) pengawasan (*supervise*), (6) faktor intrinsik dari pekerjaan seperti mudah dan sukarnya pekerjaan, (7) kondisi kerja ventilasi dan penynaran, (8) aspek sosial dalam pekerjaan, (9) komunikasi dan (10) rekan kerja.

Dari beberapa penjelasan diatas, banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Agar sebagian besar faktor tersebut tergambar dalam pengukuran, maka dipilih alat ukur yang memungkinkan untuk memperoleh gambaran individual pekerja akan kepuasan kerja serta memberikan pengukuran yang akurat dari kepuasan kerja kelompok yang terdiri dari individu-individu diberbagai faktor tempat kerja. Dalam hal ini digunakan Minnesota Satisfaction Quistionnaire (MSQ) yang dirancang untuk mengukur kepuasan karyawan dengan pekerjaannya. ( Sopiah, 2008:176).

MSQ terdiri dari beberapa indikator penelitian yang kemudian dijadikan peneliti sebagai indikator untuk menjelaskan variable kepuasan kerja dalam penelitian ini, yaitu : (1) kemampuan pemanfaatan (*ability utilization*), (2) prestasi (*achievement*), (3) aktivitas (*activity*), (4) kemajuan (*advancement*), (5) otoritas (*authority*), (6) kebijakan perusahaan (*company policies*), (7) kompensasi (*compensation*), (8) rekan kerja (*co-workers*), (9) kreativitas (*creativity*), (10) kemerdekaan (*independence*), (11) keamanan (*security*), (12) layanan social (*social service*), (13) status social (*social status*), (14) nilai moral (*moral values*), (15) pengakuan (*recognition*), (16) tanggung jawab (*responsibility*), (17)

pengawasan – human relation (*supervision*), (18) pengawasan-Taknis (*supervision Technical*), (19) variasi atau ragam (*variety*), dan (20) kondisi kerja (*working conditions*).

### 3. Komitmen Kerja Karyawan Dalam Suatu Organisasi

Komitmen kerja disebutkan oleh Mowday dalam Sopiah (2008:155) sebagai **Komitmen Organisasional**, yang merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecendrungan karyawan untuk bertahan sebagai anggota organisasi. Menurut Lincoln dalam Sopiah (2008:155), komitmen organisasional mencakup kebanggaan anggota, kesetiaan anggota, dan kemauan anggota pada organisasi. Selanjutnya Blau dan Boal dalam Sopiah (2008:155) menyebutkan komitmen organisasional sebagai kapihakan dan loyalitas karyawan terhadap organisasi dan tujuannya.

Hatmoko (2006) memandang komitmen organisasi sebagai loyalitas karyawan terhadap organisasi melalui penerimaan sasaran-sasaran, nilai-nilai organisasi, kesediaan atau kemauan untuk berusaha menjadi bagian dari organisasi, serta keinginan untuk bertahan dalam organisasi. Sedangkan menurut Luthan dalam Armansyah (2002:16), komitmen organisasi adalah : (1) suatu keinginan yang kuat untuk menjadi anggota dari organisasi tertentu, (2) keinginan untuk menuju level tinggi atas nama organisasi, (3) suatu kepercayaan tertentu dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.

Menurut Meyer dan Allen dalam Tobing (2009:31-37) terdapat tiga bentuk komitmen organisasi yang di miliki seorang karyawan, yaitu (1) komitmen afektif (*affective commitment*), (2) komitmen kontinuans (*continuance commitment*), dan (3) komitmen

normative (*normative commitment*). Komitmen afektif, yaitu keterikatan emosional, identifikasi dan keterlibatan dalam organisasi. Dalam hal ini individu menetap dalam suatu organisasi karena keinginannya sendiri. Komitmen kontinuan, yaitu komitmen individu yang didasarkan pada pertimbangan tentang apa yang harus dikorbankan bila akan meninggalkan organisasi. Dalam hal ini individu menetap pada suatu organisasi karena menganggapnya sebagai suatu pemenuhan kebutuhan. Komitmen Normatif, yaitu keyakinan individu tentang tanggung jawab terhadap suatu organisasi. Individu tetap tinggal pada suatu organisasi karena merasa wajib untuk loyal pada organisasi tersebut.

David dalam Sopiah (2008:163-164) mengemukakan empat faktor yang mempengaruhi komitmen kerja, yaitu :

- (1) Faktor personal, seperti usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan kepribadian, dll.
- (2) Karakteristik pekerjaan, misalnya lingkup jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran dalam pekerjaan, tingkat kesulitan dalam pekerjaan, dll.
- (3) Karakteristik struktur, misalnya besar kecilnya organisasi, bentuk organisasi, kehadiran serikat pekerja dan tingkat pengendalian yang dilakukan organisasi terhadap karyawan.
- (4) Pengalaman kerja. Pengalaman kerja sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen karyawan pada organisasi. Karyawan yang baru beberapa tahun bekerja dan karyawan yang sudah puluhan tahun bekerja dalam organisasi tentu memiliki tingkat komitmen yang berlainan.

Stum dalam Sopiah (2008:164) mengemukakan ada lima faktor yang berpengaruh terhadap komitmen organisasional, yaitu : (1) budaya keterbukaan, (2) kepuasan kerja, (3) kesempatan personal untuk berkembang, (4) arah organisasi, dan (5) penghargaan kerja yang sesuai dengan kebutuhan. Sementara itu Steer dan Porter dalam Sopiah (2008:164) menjelaskan terdapat sejumlah faktor yang mempengaruhi komitmen organisasional yaitu :

- (1) Faktor personal, yang meliputi job expectations, psychological, job choice faktor, karakteristik personal. Semua faktor ini akan membentuk komitmen awal.
- (2) Faktor organisasi, meliputi initial work experiences, job scope, supervision, goal consistency organizational. Semua faktor ini akan membentuk atau memunculkan tanggung jawab.

Non organization faktor, yang meliputi availability of alternative jobs. Faktor yang bukan berasal dari dalam organisasi, misalnya ada tidaknya alternative pekerjaan lain. Jika ada yang lebih baik, tentu karyawan akan meninggalkannya.

Mengacu kepada pendapat beberapa ahli diatas tentang faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen kerja, maka dalam penelitian ini digunakan beberapa faktor yang menjadi indikator yang dianggap dapat menjelaskan variable komitmen kerja fasilitator PNPM Mandiri Pedesaan . Faktor-faktor tersebut adalah : (1) usia, (2) jenis kelamin, (3) kesesuaian kepribadian, (4) kontrak kerja, (5) harapan-harapan dalam bekerja, (6) pengalaman kerja, (7) lingkup tugas, (8) tingkat kesulitan dalam pekerjaan, (9) pengawasan supervisor, (10) besar kecilnya

organisasi, dan (11) ketersediaan alternative pekerjaan lain.

#### **4. Lingkungan Kerja yang Mendukung Pekerjaan**

Wibowo (2009:78) menjelaskan bahwa lingkungan kerja atau situasi kerja juga mempengaruhi kinerja, dimana lingkungan kerja yang nyaman akan mendorong kinerja karyawan, termasuk juga didalamnya bagaimana hubungan antar manusia didalam organisasi, baik antar atasan dengan bawahan maupun dengan rekan kerja. Selain itu, Widiyanto (2006:4) lebih lanjut menjelaskan bahwa lingkungan kerja meliputi semua kondisi yang dapat mempengaruhi tingkah laku seseorang dalam perkembangan dan proses dalam bekerja. Lingkungan kerja yang produktif dan efisien akan mendorong seseorang bekerja secara maksimal sehingga akan dapat meningkatkan kepuasan karyawan.

Berdasarkan kepada definisi dan jenis lingkungan kerja fisik dan non fisik sebagaimana yang dijelaskan diatas, disesuaikan dengan kondisi tugas fasilitator sebagai pendamping masyarakat yang tidak hanya bekerja dalam ruangan saja, tetapi lebih banyak melakukan supervisi dan kegiatan-kegiatan dilapangan, maka peneliti merumuskan beberapa faktor lingkungan kerja yang relevan dengan pelaksanaan tugas fasilitator di PNPM Mandiri Pedesaan, yaitu :

- (1) Penempatan lokasi tugas

Di PNPM Mandiri Pedesaan terdapat tiga jenis kondisi lokasi tugas, yaitu kondisi Normal, Sulit, dan Sangat Sulit. Penetapan status lokasi ini ditetapkan berdasarkan surat Dirjen PMD Kemendagri No. 414.2/2624/PMD. Dasar pertimbangan dalam penetapan adalah tingkat kesulitan aksesibilitas lokasi baik dari kabupaten menuju lokasi



- kecamatan maupun antar desa dalam kecamatan.
- (2) Ketersediaan ruang kerja bagi para fasilitator Kecamatan selain bertugas melakukan pendampingan di lapangan juga melakukan tugas-tugas administrasi kegiatan dan pelaporan, sehingga memerlukan ruangan kerja yang memadai.
  - (3) Keamanan di tempat kerja  
Keamanan di tempat kerja merupakan suatu yang penting untuk diperhatikan manajemen. Kondisi lingkungan kerja yang aman dapat menyebabkan fasilitator bekerja dengan tenang, betah, dan nyaman dalam melakukan tugasnya.
  - (4) Ketersediaan fasilitas umum di tempat domisili Suasana di ibu kota kecamatan tempat berdomisili fasilitator dipandang penting sebagai lingkungan kerja fasilitator. Banyak orang akan betah ditugaskan disuatu tempat apabila suasana tempat tugasnya ramai dan dilengkapi dengan sarana-prasarana yang mendukung seperti fasilitas umum, tempat perbelanjaan, dsb.
  - (5) Hubungan antar pelaku Hubungan antar pelaku di lokasi tugas merupakan faktor lingkungan kerja non fisik yang mempengaruhi lingkungan kerja fasilitator. Fasilitator kecamatan di PNPM Mandiri Pedesaan dalam melaksanakan tugasnya berhubungan dengan pelaku-pelaku

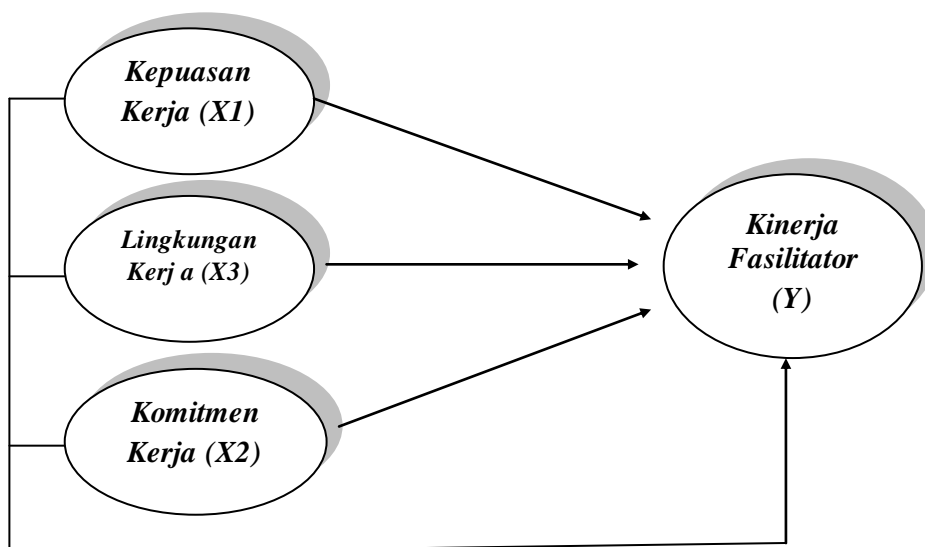
di tingkat kabupaten, kecamatan dan pelaku-pelaku di kota.

- (6) Ketersediaan fasilitas kerja.  
Fasilitas kerja yang dimaksudkan disini adalah fasilitas pendukung kerja seperti adanya komputer, kamera, sarana transportasi dsb yang membantu kelancaran tugas para fasilitator kecamatan PNPM Mandiri Pedesaan.

## 5 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan kajian teori dan beberapa hasil-hasil penelitian tentang kinerja, kepuasan kerja, komitmen organisasional, dan lingkungan kerja, maka dapat dikembangkan suatu kerangka pemikiran yang melandasi penelitian ini :

**Gambar 1. Kerangka Pemikiran**



**Sumber :** *Dikembangkan dari Robbins (2001), Mathis dan Jacson (2006), Wibowo (2009), Sopiah (2008,) Reniwijoyo (2003) dan beberapa literature di dalamnya, serta dari beberapa penelitian yang terkait*

### Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, hipotesis-hipotesis penelitian yang diajukan adalah sebagai berikut :

- (1) Kepuasan kerja, komitmen kerja, dan lingkungan kerja fasilitator, berpengaruh signifikan terhadap kinerja fasilitator PNPM Mandiri Pedesaan Kabupaten Indragiri Hilir
- (2) Kepuasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja fasilitator PNPM Mandiri Pedesaan Kabupaten Indragiri Hilir.
- (3) Komitmen kerja fasilitator berpengaruh signifikan, terhadap kinerja fasilitator PNPM Mandiri Pedesaan Kabupaten Indragiri Hilir.
- (4) Lingkungan kerja fasilitator berpengaruh signifikan, terhadap kinerja fasilitator PNPM Mandiri Pedesaan Kabupaten Indragiri Hilir.

### METODE PENELITIAN

#### Desain Penelitian

Sesuai dengan tujuan penelitian yang telah ditetapkan sebelumnya, yaitu untuk mendeskripsikan setiap variabel dan mencari pengaruh variable bebas terhadap variabel tidak bebas, maka desain penelitian ini pun harus disesuaikan dengan tujuan tersebut. Desain yang digunakan dalam penelitian ini adalah *desain deskriptif* dan *desain kausal*. Desain deskriptif digunakan mendeskripsikan variabel-variabel penelitian. Sedangkan desain kausal digunakan untuk menguji pengaruh-pengaruh antar variable penelitian dan hubungan sebab akibat yang terjadi.

#### Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variable kepuasan kerja (X1), variabel komitmen kerja

(X2), variabel lingkungan kerja (X3), dan variabel kinerja (Y). kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan lingkungan kerja disebut sebagai variabel bebas, sedangkan kinerja fasilitator disebut sebagai variabel terikat.

### Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh fasilitator pada PNPM Mandiri Pedesaan di Kabupaten Indragiri Hilir Provinsi Riau, yaitu baik fasilitator yang bertugas di kabupaten maupun di kecamatan. Berdasarkan data induk fasilitator yang ada di Satuan Kerja PNPM Mandiri Pedesaan Kabupaten Indragiri Hilir Provinsi Riau sampai dengan 30 Juni 2012, terdapat sebanyak 5 orang fasilitator yang bertugas di kabupaten, 15 orang fasilitator yang bertugas di kecamatan, 236 orang fasilitator yang bertugas di desa/kelurahan, atau total sebanyak 256 orang.

Teknik yang digunakan dalam menentukan sampel mana yang akan diambil dalam penelitian ini dikenal dengan istilah *quota sampling*. Teknik ini dilakukan untuk mengkaji suatu fenomena dari beberapa sisi, dimana responden yang dipilih adalah orang-orang yang diperkirakan dapat menjawab semua sisi itu (Umar, 2008:72). Peneliti dapat menetapkan kuota atau jumlah tertentu terhadap sampel yang memiliki karakteristik yang diinginkan peneliti (Istijanto, 2010:124). Dalam hal ini selain masa tugas, peneliti juga mempertimbangkan karakteristik lokasi tugas. Diketahui bahwa jumlah total fasilitator di, 18 orang fasilitator di kecamatan lokasi normal, 22 orang fasilitator di kecamatan lokasi sulit, dan 16 orang fasilitator di kecamatan lokasi sangat sulit. Dengan memperhatikan batas minimal jumlah sampel maka diambil sebanyak 15 orang dari setiap

kategori yang dianggap mewakili fasilitator di kabupaten, fasilitator di kecamatan lokasi normal, sulit dan sangat sulit, sehingga jumlah sampel dalam penelitian sebanyak 60 orang fasilitator.

### Teknik Analisis Data

Untuk melakukan analisa yang tepat dan mengenai sasaran yaitu mengetahui faktor-faktor yang Kinerja Fasilitator Pnpm Mandiri Pedesaan Di Kabupaten Indragiri Hilir, maka cara yang penulis lakukan adalah dengan menggunakan metode regresi berganda. Untuk melakukan perhitungan dengan analisa regresi berganda ini, penulis menggunakan program SPSS Ver. 17.0. Adapun formulasi regresi berganda adalah sebagai berikut :

$$\text{Model regresi : } Y = \beta_1x_1 + \beta_2x_2 + \beta_3x_3 + e_1$$

Keterangan :

Y = Kinerja

a = Konstanta

$b_1, b_2, b_3$  = Koefisien regresi, yang dapat ditaksir dengan n data yang didapat dari pengamatan.

$X_1$  = Kepuasan Kerja

$X_2$  = Komitmen Kerja

$X_3$  = Lingkungan Kerja

e = Kesalahan acak yang berkaitan dengan rentabilitas modal sendiri.

Adapun langkah-langkah dalam analisis data ini meliputi: 1) membuat deskripsi data; 2) melakukan pengujian persyaratan analisis (uji instrument dan Uji Asumsi Klasik) ; dan 3) melakukan pengujian hipotesis penelitian.

#### A. Uji Instrument

1. Uji Validitas
2. Uji Normalitas
3. Uji Reliabilitas

#### B. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Heterokedastisitas

2. Uji Multikorelasi
3. Uji Autokorelasi

**C. Uji Hipotesis**

1. Uji F (Simultan)
2. Uji t (Parsial)
3. Uji Koefisien Determinasi ( $R_2$ )

**HASIL PENELITIAN**

**Uji F**

Pengujian ini merupakan pengujian hipotesis secara simultan (uji F), artinya apakah Kepuasan Kerja, Komitmen kerja dan lingkungan kerja, secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Terhadap kinerja.

**Tabel 2. Hasil Uji Signifikansi Secara Simultan**

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5608668.164	3	1869556.055	8.290	.000 <sup>a</sup>
	Residual	1.263E7	56	225513.393		
	Total	1.824E7	59			

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

**Sumber : Data primer yang diolah, 2015 F tabel (k, n-k-1) dengan tingkat signifikansi 5 persen.**

Hasil F tabel = 2,76 sedangkan F hitung adalah 8.290. F Hitung 8.290 > F Tabel 2,76, dengan demikian dapat disimpulkan persamaan semua variabel independen (kepuasan kerja, komitmen kerja dan lingkungan kerja) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja. Dengan demikian hipotesis pertama yang menyatakan bahwa kepuasan kerja,

komitmen kerja dan lingkungan kerja, berpengaruh terhadap kinerja.

**Uji t**

Dari hasil analisis sebelumnya, telah terbukti bahwa model persamaan yang diajukan dalam penelitian ini adalah telah memenuhi persyaratan asumsi klasik sehingga model persamaan dalam penelitian ini sudah dianggap baik.

**Tabel 3. Model Persamaan Regresi Pengaruh Kepuasan kerja, Komitmen Kerja dan Lingkungan kerja Terhadap Motivasi**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	1492.727	440.365		3.390	.001					
	X1	.009	.142	.009	.065	.949	.299	.009	.007	.631	1.585
	X2	.018	.115	.019	.160	.874	.126	.021	.018	.830	1.205
	X3	.474	.113	.546	4.199	.000	.554	.489	.467	.732	1.366

a. Dependent Variable: Y

**Sumber : Data primer yang diolah, 2015**

PENGARUH KEPUASAN KERJA, KOMITMEN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA FASILITATOR PROGRAM NASIONAL PEMBERDAYAAN MASYARAKAT (PNPM) MANDIRI PEDESAAN DI KABUPATEN INDRAGIRI HILIR

Dari Tabel 3. hasil pengolahan data dengan bantuan program SPSS 17, maka didapatkan model persamaan regresi akhir sebagai berikut :

$$Y = 1492.727 + 0,009X_1 + 0,018X_2 + 0,474X_3 + e$$

Dari persamaan regresi tersebut diatas, dapat dijelaskan seperti di bawah ini :

- a. Nilai koefisien regresi 0,009 menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak memberikan kontribusi yang besar untuk meningkatkan kinerja hal ini karena apa yang diperoleh dan diterima dari penugasan yang dilakukan sudah merupakan keputusan pemerintah yang berdasarkan perundang-undangan.
- b. Nilai koefisien regresi 0,018 menunjukkan bahwa komitmen kerja tidak memberikan kontribusi yang besar untuk meningkatkan kinerja hal ini karena dari pernyataan yang telah diuraikan sebelumnya lebih karena

keterpaksaan seorang fasilitator untuk bertahan, bukan karena komitmen yang ingin berkarya dan berkorban pada organisasi.

- c. Nilai koefisien regresi 0.474 menunjukkan kontribusi Lingkungan kerja memiliki peranan terbesar terhadap kinerja. Hal ini disebabkan hubungan antara karyawan, hubungan antara bawahan dan atasan terjalin dengan baik sehingga dapat bekerjasama dengan baik serta dilengkapi fasilitas yang memadai.

**Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Persentase pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen ditunjukkan oleh besarnya Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>). Hasil pengolahan menggunakan SPSS didapat hasil sebagai berikut :

**Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.555 <sup>a</sup>	.308	.270	474,883	.308	8,290	3	56	.000	1,628

Sumber : Data primer yang diolah, 2015

Pada hasil perhitungan diperoleh besarnya koefisien determinasi adalah sebesar 0,308 artinya variasi dari variabel dependen (Y) sebesar 30.8 % yang dapat dijelaskan oleh variabel independen, sedangkan 69.2 % dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar penelitian ini.

### **Pembahasan**

#### **Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Kerja dan Lingkungan Kerja secara Simultan terhadap Kinerja**

Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja dan Komitmen Kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Fasilitator. Hasil ini sejalan dengan penelitian Ardiansyah (2008) bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja, baik secara simultan maupun parsial. Alasan yang memperkuat hal ini menurut Robbins (2001:155) yang secara tidak langsung menjelaskan hubungannya terhadap variabel-variabel kinerja, dengan mengatakan karyawan yang puas dan berkomitmen mempunyai tingkat keluar dan kemangkiran yang rendah. Ini berarti bahwa dengan semakin tingginya kepuasan kerja dan semakin tingginya komitmen kerja dan semakin baik kondisi lingkungan kerja para fasilitator PNPM Mandiri Perdesaan di Kabupaten Indragiri Hilir Provinsi Riau, maka akan semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkannya. Hasil uji dengan model yang telah diperbaiki menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja dan Komitmen Kerja dan Lingkungan kerja secara bersama-sama mempengaruhi Kinerja sebesar 30,8%. Walaupun demikian pengaruh dari lingkungan kerja terhadap kinerja lebih besar dibandingkan pengaruh yang diberikan oleh kepuasan

kerja dan komitmen kerja terhadap kinerja. Pengaruh total Lingkungan Kerja terhadap Kinerja adalah sebesar 55,4% sedang pengaruh total Kepuasan Kerja terhadap Kinerja adalah sebesar 29,6% dan pengaruh komitmen kerja adalah 12,6% terhadap kinerja. Besarnya pengaruh yang disebabkan oleh variabel lainnya di luar Kepuasan Kerja, Komitmen Kerja dan Lingkungan kerja adalah sebesar 69,2%. Menurut beberapa ahli, faktor-faktor lain tersebut diantaranya adalah Budaya Organisasi (Sopiah, 2008:177-178), faktor Personal (Keterampilan, Kompetensi dan Motivasi), Kepemimpinan, Team Kerja, serta Sistem (Amstrong dan Baron dalam Wibowo, 2009:99).

#### **Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja**

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa Kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja fasilitator dengan nilai t hitung 0,065 lebih besar dari t tabel yaitu 1.671 dan probabilitas 0,949 atau 94.9 % lebih besar dari 5%. Hasil ini membuktikan bahwa Faktor kepuasan kerja seorang fasilitator tidak berpengaruh terhadap Kinerja personal. Hal ini dapat dipahami karena seorang fasilitator bekerja sesuai dengan aturan dan ketentuan yang telah ditetapkan oleh negara dan sebelum bekerja seorang fasilitator telah menerima kontrak kerja yang memuat segala aturan dan ketentuan dalam bekerja serta hak-hak yang harus diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian E. Heryanto (2011) dengan judul Pengaruh Kompetensi, Pemberdayaan, Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai, dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja

Pegawai. Namun hal ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Darwito, 2008 dengan penelitian Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Pada Rsud Kota Semarang), dimana dari hasil penelitian tersebut menyebutkan bahwa Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Begitu juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Witjaksono Eko Hartoyo (2012) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Begitu juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Subakti Syaiin (2008).

Berdasarkan hasil temuan tersebut, kepuasan tidak berpengaruh terhadap kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti :

1. Gaya kepemimpinan yang memperhatikan bawahan
2. Sarana kerja yang sudah memadai
3. Suasana kerja yang nyaman
4. Hubungan dengan rekan kerja yang harmonis
5. Perhatian dan penghargaan dari atasan

### **Pengaruh Komitmen Kerja Terhadap Kinerja**

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa komitmen kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja fasilitator dengan nilai  $t$  hitung 0,160 lebih besar dari  $t$  tabel yaitu 1.671 dan probabilitas 0,874 atau 87.4 % lebih besar dari 5%. Hasil ini membuktikan bahwa Faktor komitmen kerja seorang fasilitator tidak berpengaruh terhadap Kinerja. Hal ini dapat dipahami bahwa para fasilitator bekerja bukan karena memiliki komitmen organisasi yang

tinggi, tetapi karena struktur organisasi yang memaksa mereka untuk berpartisipasi atau hanya merupakan suatu tugas.

Penelitian ini senada dengan Komang Krishna Yogantara (2010) dengan judul Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Pada Hubungan Antara Partisipasi Anggaran Dan Kinerja Manajerial, dimana hasil penelitian tersebut menyimpulkan bahwa komitmen organisasi tidak memoderasi hubungan antara partisipasi anggaran dengan kinerja manajerial. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Chaterina Melina Taurisa, Intan Ratnawati (2012) Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Sido Muncul Kaligawe Semarang) dimana hasil penelitiannya menyatakan Variabel komitmen organisasional dalam penelitian ini berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pekerjaan yang berdasarkan tugas dan kewajiban mutlak atau merupakan pekerjaan yang didasarkan ketentuan perundang-undangan dasar menentukan kinerja pegawai. Dalam penelitian ini faktor umur menjadi salah satu faktor pendorong dari fasilitator untuk bertahan dalam pekerjaan. Hal ini menunjukkan bahwa kondisi ini bukanlah komitmen terhadap organisasi/pekerjaan, tetapi lebih pada keterpaksaan kondisi yang membuat para fasilitator untuk bertahan. Dengan faktor umur yang rata-rata 36,6 tahun memperkuat hasil ini, selain itu dengan umur yang cukup matang membuat mereka bekerja dengan baik dan telah dapat memahami organisasi dalam bekerja.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja**

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja fasilitator dengan nilai  $t$  hitung 4,199 lebih besar dari  $t$  tabel yaitu 1.671 dan probabilitas 0,000 atau 000 % lebih kecil dari 5%. Hasil ini membuktikan bahwa Faktor Lingkungan kerja seorang fasilitator berpengaruh terhadap Kinerja. Hal ini dapat mengerti bahwa para fasilitator akan bekerja n kondisi lingkungan tempat kerja yang nyaman. Seperti diuraikan pada faktor kepuasan dimana penyebab kepuasan tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja adalah dengan adanya lingkungan kerja yang nyaman

Kondisi ini didukung oleh pendapat ahli yaitu Byar dan Rue dalam Sutrisno (2009:166) dijelaskan bahwa adanya dua faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu faktor individu dan faktor lingkungan. Faktor Individu terdiri dari : (1) Usaha (*effort*), yang menunjukkan sejumlah sinergi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan gerakan tugas, (2) *Abilities*, yaitu sifat-sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas, (3) *Role/Task Perception*, yaitu segala perilaku dan aktivitas yang dirasa perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Adapun faktor lingkungan berupa : kondisi fisik, peralatan, waktu, material, pendidikan, supervisi, desain organisasi, pelatihan, keberuntungan. Faktor-faktor lingkungan ini tidak langsung menentukan kinerja seseorang, tetapi mempengaruhi faktor-faktor individu.

Pendapat ahli ini seiring dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nicko Permana Putra 2011 dimana hasil penelitiannya adalah terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja

karyawan. Begitu juga penelitian yang dilakukan oleh Anak Agung Ngurah Bagus Dhermawan (2012) dimana hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Tetapi hasil penelitian ini berbeda dari penelitian yang dilakukan oleh Dwi Agung Nugroho Arianto, 2013 yang berjudul Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja tenaga pengajar.

Hasil ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja menjadi sangat penting dalam menunjang kinerja. Semakin baik lingkungan kerja maka akan semakin baik pula kinerja. Fasilitator PNPM merupakan pekerja lapangan, dalam bekerja mereka membutuhkan lingkungan yang kondusif dan nyaman, terlebih lagi mereka berhadapan langsung dengan masyarakat dengan situasi dan lingkungan kerja yang nyaman akan meningkatkan kinerja. Faktor utama yang sangat diperhatikan dalam lingkungan kerja bagi fasilitator adalah :

1. Kemanan lokasi kerja
2. Fasilitas Umum penunjang pekerjaan seperti, listrik, air bersih dan lainnya
3. Hubungan dengan masyarakat yang nyaman
4. Fasilitas kerja seperti peralatan komunikasi dan informatika seperti laptop.

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan dari penelitian ini, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan, sebagai berikut :



- a. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan variabel bebas secara bersama-sama yaitu Kepuasan Kerja, Komitmen Kerja dan Lingkungan Kerja fasilitator memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerjanya. Artinya apabila ketiga variabel tersebut secara bersama-sama di pergunakan atau di manfaatkan untuk meningkatkan kinerja maka akan memiliki pengaruh signifikan terhadap fasilitator PNPM Mandiri Perdesaan di Kabupaten Indragiri Hilir. Namun jika variabel tersebut di urai satu – persatu belum tentu setiap variabel memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja, karena akan sangat tergantung dengan situasi organisasi, seperti organisasi swasta, organisasi pelayanan publik/pemerintahan dan organisasi kemasyarakatan akan memiliki karakteristik yang berbeda pula.
- b. Pada penelitian ini juga dilakukan pengujian secara parsial, ternyata variabel Kepuasan Kerja tidak berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja fasilitator. Semakin tinggi Kepuasan Kerja fasilitator PNPM Mandiri Perdesaan di Kabupaten Indragiri Hilir Provinsi Riau maka tidak akan memberi pengaruh terhadap kinerja fasilitator tersebut. Kondisi ini sesuai dengan uraian diatas setelah setiap variabel di urai satu persatu ternyata variabel kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja, menurut penulis kondisi hasil ini karena model kerja sebagai fasilitator bukanlah jenis pekerjaan karir dan setiap fasilitator ketika akan menerima pekerjaan sebagai fasilitator telah memahami kondisi kerja yang akan dihadapi sehingga puas atau tidak puas dengan apa yang akan diterima tentunya telah menjadi perhitungan bagi seorang fasilitator. Sehingga kecenderungan bekerja sebagai fasilitator jika dikaitkan dengan tingkat kepuasan kerja maka tidak memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja yang dihasilkan. Selain itu juga kinerja fasilitator juga sangat dipengaruhi dari objek yang menjadi binaan fasilitator, apabila objek yang dibina dapat melaksanakan apa yang telah diberikan oleh fasilitator maka program akan dapat berjalan dengan baik namun selama ini terkadang kepentingan dalam lingkungan desa atau kelurahan dapat mempengaruhi program PNPM tersebut sehingga apa yang telah di sampaikan oleh fasilitator tidak dilaksanakan dengan baik oleh pelaku PNPM.
- c. Demikian juga dengan variabel Komitmen Kerja, dimana secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja fasilitator. Semakin tinggi Komitmen fasilitator PNPM Mandiri Perdesaan di Kabupaten Indragiri Hilir maka tidak akan semakin bagus Kinerja fasilitator tersebut, karena tugas yang dilaksanakan merupakan kewajiban yang harus dijalankan, bukan bentuk keomitmen terhadap pekerjaan. Tuntutan tugas menjadi suatu pekerjaan bagi fasilitator, tingginya jumlah pencari kerja juga menjadi andil bagi orang-orang untuk memiliki pekerjaan sebagai fasilitator untuk mencari ruang pekerjaan. Seyogyanya menjadi fasilitator adalah suatu bentuk pekerjaan dengan pengabdian bukan sekedar untuk memenuhi kebutuhan hidup. Kondisi seperti inilah yang terjadi dalam lingkup fasilitator

PNPM sehingga orang yang menjadi fasilitator bukanlah orang yang benar-benar memiliki jiwa pengabdian bagi masyarakat tetapi hanya bagian dari orang pencari kerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Kondisi inilah yang memberikan hasil sehingga variabel komitmen kerja tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja fasilitator.

- 2) Terdapat pengaruh yang signifikan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja fasilitator. Fasilitator PNPM sebagai pekerja lapangan butuh lingkungan kerja yang mendukung terutama berkaitan dengan keamanan dan kenyamanan.

#### Saran

Beberapa saran untuk perbaikan yang dapat diberikan berdasarkan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Untuk meningkatkan kinerja fasilitator PNPM Mandiri Perdesaan di Kabupaten Indragiri Hilir, atau dengan kata lain agar hasil program PNPM Mandiri Pedesaan di Kabupaten Indragiri Hilir dapat memperoleh hasil lebih baik maka manajemen PNPM dapat memperhatikan beberapa aspek seperti : (a) Memberikan penilaian dan umpan balik atas pencapaian prestasi kerja fasilitator; (b) Membuka ruang bagi pemberian tanggung jawab kepada fasilitator dalam hal pengambilan keputusan dalam lingkup tugasnya, penyelesaian kegiatan, penyelesaian permasalahan, fasilitasi pertemuan dan pelatihan-pelatihan; (c) Mengakui status sosial fasilitator dalam pekerjaan dan eksistensi sebagai profesional; (d) Memberikan dukungan bagi berkembangnya

kreatifitas fasilitator, serta memberikan pelatihan-pelatihan; (e) Menjaga kebijakan program agar tidak selalu berubah-ubah dan membuat kebijakan yang mendukung bagi terciptanya suasana kerja fasilitator yang kondusif. (f) Membuat agar fasilitator bekerja di PNPM Mandiri Perdesaan di Kabupaten Indragiri Hilir merasa nyaman sehingga tidak membuat fasilitator berpindah memilih alternatif pekerjaan lain di luar program, apalagi di program sejenis; (g) Merekrut fasilitator yang memang memiliki kepribadian yang sesuai dengan tipe pekerjaan lapangan; (h) Merekrut fasilitator yang dari segi usia relatif lebih matang.

- b. Pekerjaan fasilitator berhubungan langsung dengan masyarakat maka faktor penempatan dan menjaga kondisi masyarakat sekitar menjadi patut diperhatikan. Kondisi wilayah Kabupaten indragiri Hilir yang relatif aman menjadi salah satu faktor pendukung kenyamanan dalam bekerja fasilitator. Pemerintah harus tetap dapat menjaga situasi sehingga keamanan dan kenyamanan dalam bekerja fasilitator dapat terjaga.
- c. Kepuasan Kerja, Komitmen Kerja, dan Lingkungan Kerja hanya dapat menjelaskan pengaruhnya terhadap Kinerja Fasilitator PNPM Mandiri Perdesaan di Kabupaten Indragiri Hilir sebesar 30,8%. masih terdapat pengaruh dari variabel lainnya yang tidak menjadi objek penelitian ini yaitu sebesar 69,2%.. Penulis memberi saran agar dapat dilakukan penelitian lebih lanjut oleh peneliti-peneliti berikutnya dengan menggunakan variabel lainnya

seperti, Keterampilan, Kompetensi, Motivasi, Leadership, Team Work, serta System, sehingga diketahui variabel apa saja yang mempengaruhi kinerja dari fasilitator PNPM Mandiri Perdesaan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aditjodro, G.J. dkk., 2010. *Program Nasional Pemberdayaan Masyarakat (PNPM) Mandiri: Proyek Buta Tuli Terhadap Aspirasi Masyarakat*. Teman Riset PNPM International NGO Forum on Indonesian Development (INFID). Jakarta.
- Ardiansyah, Sofyan, 2008. *Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Tenaga Edukatif (Studi Pada Yayasan Pendidikan Yudya Dharma Magelang)*. Thesis Manajemen SDM, Program Pascasarjana, UNSOED, Purwokerto.
- Bilmoneva L., dan Kusnanto H., 2006. *Hubungan Antara Komitmen Terhadap Organisasi dengan Kinerja Dosen Pembelajaran Klinik di AKPER Swasta di Pekanbaru*. Magister Kebijakan dan Manajemen Pelayanan Kesehatan. KMPK Universitas Gadjah Mada, Working Paper Series No. 11, Fisrt Draft.
- Brahmasari, I.A., dan Agus Supayetno, 2008. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja, serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi Kasus Pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia)*. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan Vol. 10 No. 2; 124-135. Pascasarja Universitas 17 Agustus Surabaya.
- Diana Sulianti K. L. Tobing, 2009, *Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III di Sumatera Utara*, JURNAL MANAJEMEN DAN KEWIRAUSAHAAN, VOL.11, NO. 1, MARET 2009: 31-37
- Hatmoko, Tony, 2006. *Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi dan Pembedaannya terhadap Karakteristik Demografi (Studi Kasus di PDAM Kab. Karanganyar)*. Tesis Program Pascasarja, Universitas Sebelas Maret, Surakarta.
- Istijanto, 2010. *Riset Sumber Daya Manusia*. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Kreitner, Robertt, dan Angelo Kinicki, 2001. *Organizational Behavior*. Newyork: McGraw-Hill Companies, Inc.
- Luthan, Fred, Vivin Andhika Yuwono, 2006. *Perilaku Organisasi*, Edisi 10. Andi, Yogyakarta.
- Mathis, Rober L., dan Jackson, John H., 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 10. Salemba Empat, Jakarta.

- Muhaimin, 2004. *Hubungan Antara Kepuasan Kerja dengan Disiplin Kerja Karyawan Operator Shaving Computer Bagian Produksi Pada PT Primarindo Asia Infrastruktur Tbk di Bandung*. Jurnal PSYCHE, Vol. 1 No. 1. Fakultas Psikologi, Universitas Bina Darma, Palembang.
- Robbins, Stephen P., 2001. *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, dan Aplikasi*, Jilid I. Prenhallindo, Jakarta.
- Sedarmayanti, 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju, Bandung.
- Sopiah, 2008. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: Penerbit ANDI.
- Sutrisno, Edy, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana, Jakarta.
- Tim Koordinasi PNPM Mandiri Perdesaan, 2008. *Petunjuk Teknis Operasional (PTO) PNPM Mandiri Perdesaan*. Ditjen PMD, Departemen Dalam Negeri, Jakarta.
- Tobing, Diana Sulianti K.L., 2009. *Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III di Sumatera Utara*. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan Vol. 11 No. 1; 31-37. Fakultas Ekonomi, Universitas Jember.
- Umar, Husein, 2008. *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan*; Seri Desain Penelitian Bisnis No. 1. Rajawali Pers. Jakarta.
- Wibowo, 2009. *Manajemen Kinerja. Edisi Kedua*. Rajawali Pers. Jakarta.
- Widianto, 2006. *Pengaruh Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Surakarta*. Thesis Magister Manajemen. Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Wijayanti, F. C., 2009. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Keinginan untuk Keluar (Intensi Keluar) dari Suatu Organisasi pada Perawat di RSI Hidayatullah Yogyakarta*. Jurnal Manajerial Vol. 5 No. 2. STMIK AMIKOM Yogyakarta.